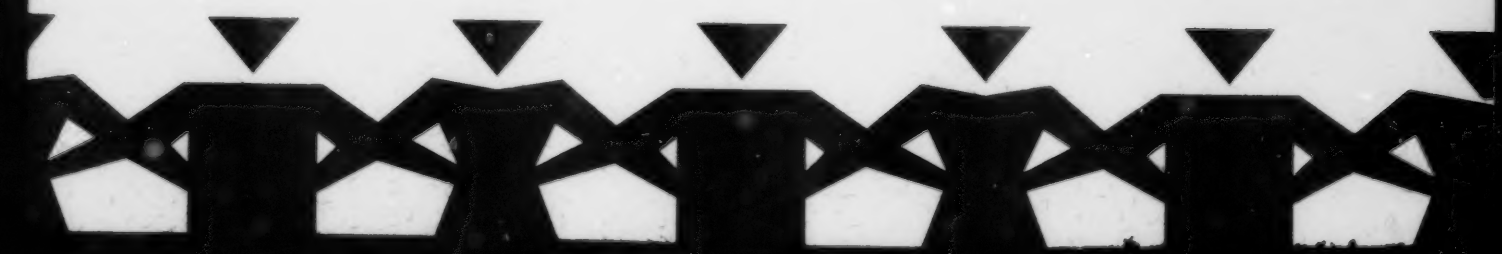
# OUVRONS LES PORTES :

## Rapport des consultations sur l'équité d'emploi

Ontario
Bureau du commissaire d'équité d'emploi



# OUVRONS LES PORTES :

## Rapport des consultations sur l'équité d'emploi

Bureau du commissaire à l'équité d'emploi
77, rue Bloor ouest, 10e étage
Toronto (Ontario) M7A 2R9

Publié par le ministère des Affaires civiques.
Imprimé par l'imprimeur de la Reine pour l'Ontario,
Province de l'Ontario, Toronto, Canada.

© L'imprimeur de la Reine pour l'Ontario 1992.

ISBN 0-7778-0060-8
D2626 06/92 5M Rev.

92-07013/

L'honorable Elaine Ziemba
Ministre des Affaires civiques
77, rue Bloor ouest, 5e étage
Toronto (Ontario)
M7A 2R9

Madame la Ministre,

Il me fait plaisir de vous soumettre le document intitulé «Ouvrons les portes», le rapport de la consultation publique sur la structure et la mise en oeuvre des dispositions législatives en matière d'équité d'emploi. Ce rapport présente les renseignements et les recommandations très utiles qui ont été recueillis au cours des réunions de consultation. Mes recommandations ont été soumises directement au gouvernement et elles ont servi à l'élaboration du projet de loi sur l'équité d'emploi qui sera présenté à l'Assemblée législative de l'Ontario.

Veuillez agréer, Madame la Ministre, l'expression de ma plus haute considération.

La commissaire à l'équité d'emploi,

Juanita Westmoreland-Traoré

Juanita Westmoreland-Traoré

juin 1992

# TABLE DES MATIÈRES

1. INTRODUCTION .....1

2. L'IMPORTANCE DE L'ÉQUITÉ D'EMPLOI POUR L'ONTARIO .....3

3. UN ENGAGEMENT EN FAVEUR DE L'ÉQUITÉ D'EMPLOI .....12

4. L'ÉQUITÉ D'EMPLOI : UN TRAVAIL DE PARTENARIAT .....17

5. STRUCTURES ADMINISTRATIVES .....56

6. L'ÉQUITÉ D'EMPLOI MISE EN PRATIQUE .....60

7. L'ÉQUITÉ D'EMPLOI ET LA COLLECTIVITÉ .....77

8. REGARD VERS L'AVENIR .....81

9. ANNEXES

A : LE PROCESSUS DE CONSULTATION .....82

B : MÉMOIRES PRÉSENTÉS LORS DES AUDIENCES ET TRIBUNES PUBLIQUES .....85

C : NOMBRE ET POURCENTAGE D'EMPLOYEURS ET EMPLOYÉS COUVERTS .....97

# 1. INTRODUCTION

***«Pourquoi refuser de nous donner une chance?»***

EXTRAIT DE LA PRÉSENTATION D'UN INTERVENANT DE WINDSOR

***«Ce qui est vraiment en cause ici, c'est la mise en place d'une société juste où toutes les personnes ont des chances égales, sans obstacle, quand il s'agit d'apporter leur contribution en y mettant le meilleur d'elles-mêmes.»***

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1000

***«Les employeurs avisés reconnaissent l'avantage concurrentiel que comportent des systèmes d'emploi qui encouragent les candidats les meilleurs et les plus brillants... à cet égard, ils accordent déjà leur soutien à des initiatives visant à encourager des pratiques exemptes de préjugés pour la gestion des ressources humaines, ainsi que l'intégration au marché du travail de personnes talentueuses, possédant les caractéristiques les plus diverses.»***

BUSINESS CONSORTIUM ON EMPLOYMENT EQUITY

Le présent rapport sur le processus et les résultats des consultations sur l'équité d'emploi menées dans toute la province de l'Ontario se présente sous une forme quelque peu inhabituelle. Bien sûr, il relate les thèmes abordés, les questions et les préoccupations soulevées par les nombreuses personnes qui ont participé aux consultations; par ailleurs, il ne contient pas de recommandations. Les recommandations issues des consultations ont plutôt contribué directement à l'élaboration d'un projet de loi sur l'équité d'emploi, qui est présenté en même temps que la publication du présent rapport.

Tout au long des consultations, les participantes et participants ont répété qu'ils veulent qu'une loi sur l'équité d'emploi soit présentée sans délai. Pour répondre à ces attentes, notre tâche prioritaire a été de transmettre les résultats des consultations au

gouvernement pour la préparation de l'encadrement législatif prévu.

L'élément directeur qui guide le présent rapport de consultation est la nécessité de donner à l'équité d'emploi un caractère à la fois juste et efficace pour les membres des groupes désignés. Simultanément, on ne saurait ignorer que l'équité d'emploi ne contribuera vraiment à la prospérité commune de toutes les Ontariennes et de tous les Ontariens que si elle s'intègre dans un encadrement réaliste. C'est pour cette raison que l'on a considéré avec beaucoup d'attention la situation des employeurs qui, en dernière instance, assumeront la responsabilité de la mise en oeuvre des mesures d'équité, ainsi que celle d'autres groupes, comme les syndicats qui seront appelés à participer au processus.

Tout au long des consultations, nous avons entendu s'exprimer diverses voix provenant de tous les secteurs et de toutes les couches de la société ontarienne où l'on démontre un engagement à promouvoir l'équité d'emploi. Il est essentiel de reconnaître l'effort soutenu et le dévouement des individus et des membres des groupes désignés, des groupes de pression, des syndiqués et des employés non syndiqués, des employeurs, des fournisseurs de services et des organismes gouvernementaux en cause.

## COMITÉ CONSULTATIF

Le Bureau du commissaire à l'équité d'emploi tient à remercier sincèrement les membres du comité consultatif pour leur participation et leur dévouement exemplaires.

Mme Akua Benjamin
Institut polytechnique Ryerson

Mme Judith Andrew
FCEI

Mme Andrée Côté
Programme de contestation judiciaire

Mme Colleen Evetts
Département de l'équité au Collège Fanshawe

M. Bill Frakes
Unilever Canada Limitée

Mme Phyllis Gordon
Clinique d'aide juridique communautaire

Mme Ada Hill
Federation of Women Teachers' Associations of Ontario

Dr Harish Jain
École de commerce Michael deGroots
Université McMaster

M. David Lepofsky
Ministère du Procureur général

Mme Sylvia Maracle
Ontario Federation of Indian Friendship Centres

Mme Carol McGregor
Personne handicapée militant en faveur de l'équité d'emploi

M. Dan McIntyre
Unité des relations entre la police et les minorités raciales
Ministère du Solliciteur général

Mme Judy Rebick
Comité canadien d'action sur le statut de la femme

Mme Mary-Woo Sims
Municipalité de la communauté urbaine de Toronto

Mme Fern Stimpson
Manulife Financial

Mme June Veecock
Fédération du travail de l'Ontario

## 2. L'IMPORTANCE DE L'ÉQUITÉ D'EMPLOI POUR L'ONTARIO

La présentation d'un projet de loi sur l'équité d'emploi constitue une étape importante pour susciter plus de justice et d'égalité dans les milieux de travail. Au cours des mois consacrés aux consultations, on nous a répété encore et encore les frustrations des personnes qui, à cause de barrières déguisées et de discrimination, se sont vu refuser des emplois, ont dû peiner dans des emplois mal rémunérés et associés à un statut inférieur, ou encore ont été bloquées dans leurs tentatives de progresser sur le marché du travail. Pour toutes ces personnes, l'équité d'emploi est tout simplement synonyme de justice et il est plus que temps qu'elle soit instaurée.

Le besoin d'équité d'emploi présente un caractère d'urgence. On nous a répété que les membres des groupes désignés ne devraient pas, et, en fait, ne sont pas disposés à attendre plus longtemps pour prendre la place qui leur revient sur le marché du travail. Ce sentiment d'urgence était particulièrement aigu parmi les jeunes qui sont venus présenter leur cause dans le cadre de nos consultations.

Les faits que les participantes et participants ont porté à notre attention venaient renforcer ce sentiment d'urgence :

- Des enseignantes nous ont confirmé avec quelle persistance elles ont vraiment tenté pendant plusieurs années d'atteindre des postes de supervision ou de devenir directrice de leur école. Les progrès qui s'accomplissent semblent cheminer à un rythme excessivement lent et, à certains moments, elles ont même senti qu'elles perdaient du terrain.
- Une jeune handicapée résolue à atteindre ses objectifs nous a raconté les batailles qu'elle a dû livrer pour avoir accès à une formation au travail social. Après avoir franchi tous les obstacles et obtenu les qualifications requises, elle n'a pas réussi à trouver un emploi lui permettant de faire valoir ses compétences et ses diplômes si chèrement gagnés. C'est avec un énorme sentiment de

frustration qu'elle s'est vue confinée dans des emplois secondaires et placée dans l'impossibilité d'apporter la contribution visée à sa communauté et de rendre à son tour à d'autres tout ce qu'elle avait reçu au cours de ses études.

- Une jeune étudiante canadienne d'origine africaine qui en avait assez de voir les murs de la résidence des étudiants couverts de graffiti racistes a décidé de s'engager activement dans la lutte contre le racisme. L'un de ses professeurs l'en a dissuadée en lui précisant, à tort ou à raison, que son travail académique en souffrirait.

- Un travailleur autochtone a été embauché pour fournir des conseils d'aide à l'emploi à d'autres travailleuses et travailleurs autochtones. À cause de ses connaissances spécialisées, son employeur lui attribua le titre de «spécialiste» au lieu du titre habituel de «conseiller». Les autres conseillers manifestèrent ouvertement à son égard un tel ressentiment qu'il devint nécessaire de modifier le titre attribué pour en faire lui aussi un «conseiller» et ramener ainsi la paix dans ce milieu de travail.

La province de l'Ontario ne peut se permettre de retarder les mesures d'équité d'emploi. D'ici l'année 2003, plus de 80 p. 100 des personnes qui feront leur entrée sur le marché du travail proviendront de l'un des quatre groupes qui réclament aujourd'hui l'équité d'emploi : les autochtones, les personnes handicapées, les minorités raciales et les femmes. Nous avons besoin de toutes leurs compétences et leurs capacités de travail.

Pour plusieurs, l'équité d'emploi est un facteur d'espoir. Cet espoir est un optimisme réaliste qu'enfin des mesures positives précises sont mises en oeuvre afin de produire des résultats concrets et mesurables. Pour les autochtones de l'Ontario, les personnes handicapées, les minorités raciales et les femmes, l'adoption d'une loi sur l'équité d'emploi signifie que l'on franchit un grand pas pour en arriver à ce que la place qui leur revient au sein de la population active soit reconnue à sa juste valeur. Toutes ces personnes seront soumises à des évaluations, au même titre que leurs collègues, selon leurs capacités, leurs compétences et leur potentiel. Elles seront

traitées sur un pied d'égalité. Elles seront en mesure de gagner un salaire décent.

L'un des aspects stimulants et encourageants des consultations fut le solide appui apporté par les employeurs aux principes d'équité d'emploi. Ils nous ont répété leur engagement à embaucher des employés compétents. Ils nous ont confirmé que l'équité d'emploi rendra les entreprises de l'Ontario plus productives et plus concurrentielles sur les marchés mondiaux. Par conséquent, on s'entend pour confirmer la nécessité de l'équité, même si plusieurs employeurs n'étaient pas tellement d'accord pour reconnaître le besoin de procéder par voie législative. Parce que les employeurs, avec leurs autres partenaires sociaux, ont un rôle crucial à jouer dans la mise en oeuvre des mesures d'équité d'emploi, il était néanmoins réconfortant d'entendre leur engagement à faire de l'équité d'emploi une réalité dans les milieux de travail.

Les syndicats, qui ont déjà l'expérience des combats en faveur de l'équité d'emploi, ont exprimé dès le début des consultations et ont constamment maintenu leur appui à des mesures législatives obligatoires vigoureuses. Ils étaient disposés à examiner sans complaisance l'importante question des clauses d'ancienneté. Les syndicats ont également fait valoir que l'équité d'emploi, grâce à des mesures comme les garderies et la lutte contre le harcèlement, profitera à toutes les travailleuses et tous les travailleurs.

On s'entend de façon généralisée pour constater les changements qui se produisent en Ontario en ce qui a trait aux caractéristiques de la population active. Les incidences de ces changements seront nombreuses pour la société en général et pour le marché du travail. Comme on nous l'a répété tout au long de nos consultations, les efforts volontaires pour relever les défis que véhicule cette diversité n'ont connu jusqu'ici qu'un succès limité. La bonne volonté et les bonnes intentions n'ont pas suscité les changements d'ensemble qui s'avèrent nécessaires et équitables.

L'équité d'emploi profitera à toutes les Ontariennes et à tous les Ontariens. À mesure qu'un nombre plus considérable de personnes appartenant à des groupes qui réclament l'équité réussiront à trouver des emplois rémunérateurs, elles réduiront leur dépendance vis-à-vis

de l'assistance sociale, ce qui permettra d'abaisser les coûts d'ensemble de ces programmes. En mettant de nouveau l'emphase sur la formation, on améliorera la productivité et on rehaussera le moral des employés. À mesure que de nouvelles personnes viendront ainsi grossir la population active, le nombre des consommateurs s'accroîtra, en même temps que grandira la confiance dans notre économie.

L'équité d'emploi n'est pas une panacée à tous les maux de notre société. Cependant, elle constitue un grand pas en avant. L'équité d'emploi aide à créer une communauté où tous les membres de notre société ont la possibilité d'apporter pleinement leur contribution et de récolter le fruit de leurs efforts. Plus important encore, l'équité d'emploi encourage la dignité et le respect mutuel parmi toutes les travailleuses et tous les travailleurs, contribuant ainsi à l'émergence d'une société plus harmonieuse où se vivra notre quotidien.

## Les changements dans les effectifs

Nous nous situons dans une période où tout change autour de nous : constamment et rapidement. Des transformations majeures se produisent partout dans le monde et à l'intérieur du Canada. Ces transformations exercent un impact considérable sur les effectifs.

Partout dans le monde, une proportion considérable de la population des différents pays se composera de personnes présentant des caractéristiques culturelles et raciales diversifiées. Le Canada a toujours eu une population diversifiée mais cette orientation revêt maintenant un caractère plus prononcé. De nos jours, le pourcentage le plus considérable de la population canadienne ne se situe plus dans le groupe des personnes d'ascendance française, ni dans le groupe d'ascendance britannique, ni même dans une catégorie rassemblant ces deux groupes. Parmi les pays industrialisés, le Canada possède l'un des pourcentages les plus élevés de personnes nées à l'extérieur du pays, soit 16 p. 100 de notre population.

Parallèlement à cette diversité culturelle et raciale grandissante s'affirme une autre force puissante : les femmes qui réclament leur égalité. Le changement profond survenu dans le rôle réservé à la femme a été considéré comme la révolution la plus fondamentale

survenue au vingtième siècle. En Ontario, les femmes comptent maintenant pour presque la moitié des effectifs rémunérés; la majorité des femmes ayant de jeunes enfants travaillent à temps plein.

Les personnes handicapées remettent en question bien des mythes entretenus dans nos sociétés et certaines pratiques d'emploi qui venaient jusqu'ici nier leur droit à l'égalité en milieu de travail et dans bien d'autres secteurs. En grande partie grâce à leur ténacité et à leurs propres efforts, un nombre grandissant de personnes handicapées prennent maintenant leur place parmi les effectifs, et ce malgré les possibilités d'accès limitées, la discrimination et l'absence de facilités requises dans les milieux de travail.

C'est parmi les autochtones que l'on observe la croissance de population la plus rapide au Canada. C'est également parmi eux que l'on trouve le pourcentage le plus élevé de jeunes. Ces deux facteurs, combinés au réveil politique observé au sein des Premières Nations, suscitent l'entrée d'un nombre grandissant d'autochtones dans de nouveaux secteurs d'emploi, tant à l'intérieur des organismes autochtones que des établissements du secteur public et du secteur parapublic.

À l'intérieur de chacun de ces groupes, certaines personnes sont plus durement touchées, par exemple les femmes autochtones, les femmes handicapées et les femmes faisant partie de groupes raciaux minoritaires, à cause de leur appartenance simultanée à plus d'un groupe. De plus, certains groupes comme les personnes d'origine africaine ou antillaise doivent faire face à des stéréotypes tenaces et à diverses formes de stigmatisation.

## Pour tous les employés

L'équité d'emploi veut unir et non pas diviser; favoriser l'intégration et non pas la ségrégation. Une loi sur l'équité d'emploi permet de veiller à ce que l'on tienne compte des droits de toutes les travailleuses et tous les travailleurs. Nous ne devrions pas accepter plus longtemps qu'une Ontarienne ou un Ontarien puisse ainsi avoir l'impression de se retrouver devant des portes qui lui sont fermées. Il importe plutôt que chacun et chacune d'entre nous ait le droit et la possibilité de postuler et d'exercer un emploi riche de défis et

susceptible de répondre à ses aspirations.

Bien sûr, il est inévitable que l'introduction de mesures d'équité d'emploi suscite des inquiétudes chez un certain nombre de personnes sur le marché du travail. Ces personnes se préoccuperont des incidences des mesures d'équité sur leur situation particulière, leur sécurité d'emploi et leurs chances d'avancement. Pour assurer le succès de l'application des mesures d'équité d'emploi, il est essentiel que tous les travailleurs en comprennent les buts et les principes.

La participation des employés, tant les syndiqués que les travailleuses et travailleurs non syndiqués, sera indispensable pour en arriver à l'équité d'emploi. Plusieurs syndicats ont joué un rôle de pionniers à cet égard en se faisant les défenseurs des initiatives d'équité d'emploi et en apportant leur contribution à leur réalisation. Tous les membres, y compris ceux qui font partie des groupes désignés, ont pu en constater les avantages à mesure que les milieux de travail ont accepté d'intensifier la formation, d'offrir des mesures d'appui, comme les congés parentaux, et d'encourager la mise en place d'un environnement exempt de harcèlement et de discrimination.

L'un des principes fondamentaux qui sous-entend l'usage de mesures positives visant à accroître les chances offertes aux membres des groupes désignés, c'est que le recours à de telles mesures temporaires ne se justifie que lorsque l'on constate l'existence d'inégalités. Aussitôt qu'un juste équilibre a été rétabli, ces mesures n'ont plus leur raison d'être et perdent leur caractère indispensable.

En qualité de protecteurs des droits de leurs membres, les syndicats s'inquiètent de perdre éventuellement des conditions d'emploi qu'ils ont chèrement gagnées, entre autres les droits liés à l'ancienneté. Simultanément, ils sont d'accord pour reconnaître que lorsque l'on identifie des éléments qui font obstacle à l'équité d'emploi, il importe de s'attaquer à ces barrières. Les syndicats savent qu'ils doivent se pencher sur leurs propres structures et leurs pratiques afin de s'assurer de les rendre conformes aux principes d'équité d'emploi.

Les travailleuses et travailleurs non syndiqués comptent parmi ceux qui sont les plus vulnérables. Dans le cas de ces travailleuses et travailleurs, tant ceux qui font partie des groupes désignés que leurs collègues, il apparaît essentiel de mener une démarche d'éducation et de plaider la cause des mesures d'équité d'emploi, si l'on veut qu'ils apportent une participation tangible au processus mis en marche.

## Le défi pour les employeurs

Les transformations généralisées survenues dans la composition des effectifs soulèvent de nouveaux défis pour les employeurs. Un certain nombre d'entre eux résistent à ces changements, mais plusieurs ont déjà commencé à prendre des mesures pour éliminer les problèmes de discrimination systémique dans leurs propres lieux de travail.

La discrimination systémique est une forme déguisée de discrimination. Il s'agit de pratiques qui peuvent sembler inoffensives mais qui ont des répercussions négatives disproportionnées sur certains groupes, alors qu'il ne s'agit pas là d'exigences légitimes pour exercer les emplois en cause.

Il peut exister des exigences légitimes qui constituent des obstacles pour les membres des groupes désignés. Par exemple, la nécessité de porter un casque de sécurité dans les chantiers de construction peut constituer un obstacle pour les membres de minorités raciales qui ne peuvent porter un casque en raison de coutumes ou de principes religieux. *Le Code des droits de la personne de l'Ontario (1981)* stipule que, dans ces circonstances, les employeurs doivent s'efforcer de répondre aux besoins des membres des groupes désignés.

Certaines pratiques liées à l'emploi peuvent nous sembler inoffensives. Il s'agit tout simplement d'une façon de faire qui a toujours été privilégiée. Par exemple, le bouche à oreille comme principale méthode d'embauche peut constituer, lorsque la composition des effectifs n'est pas représentative de tous les groupes, une barrière pour plusieurs d'entre eux. Les entreprises qui se sont affirmées avec fierté comme «une seule grande famille» doivent maintenant s'ouvrir vers l'extérieur pour inviter dans ce cercle

familial des membres de groupes qui en ont été exclus pendant trop longtemps.

Les employeurs nous ont répété que recruter et conserver des employés compétents constituent des priorités pour toutes les entreprises. L'équité d'emploi les aidera à atteindre ces objectifs en leur donnant accès à un plus vaste bassin de candidats compétents et en encourageant l'harmonie et le respect dans les milieux de travail. Un milieu de travail diversifié constitue également un atout susceptible de contribuer à l'émergence de nouveaux produits ou de nouveaux services, d'attirer une nouvelle clientèle et de rehausser la capacité concurrentielle de l'entreprise sur les marchés mondiaux.

L'équité d'emploi s'intègre également à l'intérieur d'une stratégie d'emploi plus vaste visant à améliorer la formation professionnelle et les possibilités d'apprentissage pour les travailleuses et travailleurs. Dans ce contexte, on accorde une nouvelle importance à l'éducation, à la formation axée sur les compétences, à un meilleur accès à des possibilités d'apprentissage, à la participation à des associations professionnelles et à une reconnaissance accrue de l'expérience pertinente.

Plusieurs employeurs admettent les avantages de l'équité d'emploi mais ce qui les inquiète, c'est plutôt l'apparition d'un appareil réglementaire trop lourd et l'ingérence du gouvernement dans leurs affaires. Ils craignent un fardeau administratif excessif, avec encore plus de temps passé sur la paperasse, au lieu de tenter vraiment de changer quelque chose dans le milieu de travail pour que l'équité d'emploi devienne une réalité. Plusieurs membres des groupes désignés qui se sont exprimés dans le cadre de nos consultations partageaient de telles préoccupations. Souvent, les employeurs s'inquiètent aussi des coûts qu'engendrera, à leur avis, l'application de mesures d'équité d'emploi. Ils considèrent que d'autres partenaires, notamment les gouvernements, devraient assumer avec eux leur part de ces coûts.

Par ailleurs, plusieurs employeurs savent pertinemment que la discrimination et le harcèlement dans les milieux de travail engendrent des coûts imposants. Ce fardeau se manifeste sous la forme de plus de problèmes d'absentéisme, d'un taux de rotation du

personnel plus élevé et aussi, d'une diminution inutile de la productivité. Les mesures d'équité d'emploi ont pour but d'éliminer la discrimination et le harcèlement, ce qui pourra ensuite permettre aux employeurs d'avoir accès à des effectifs plus stables et de rehausser le niveau de satisfaction et de productivité.

Nous traversons une période économique difficile et on peut comprendre que les employeurs s'inquiètent des coûts financiers engendrés par l'application des mesures d'équité d'emploi. Il apparaît cependant, et plusieurs employeurs l'ont déjà constaté, que ces coûts d'application seraient compensés par les économies réalisées en ce qui a trait aux frais rattachés au personnel de l'entreprise.

Les coûts de maintien des mesures d'équité sont minimes, comparativement aux avantages obtenus grâce à une meilleure planification et à des investissements plus rentables dans les ressources humaines. Comme bien d'autres pratiques de gestion, par exemple les stratégies de gestion de la qualité totale, l'équité d'emploi permet de marquer des points à tous égards. Les employeurs, qui partagent la responsabilité de la mise en oeuvre des mesures d'équité d'emploi, constituent des partenaires indispensables pour en arriver à atteindre cet objectif de première importance.

# 3. UN ENGAGEMENT EN FAVEUR DE L'ÉQUITÉ D'EMPLOI

***«Nous ne pouvons pas nous permettre de gaspiller les compétences et les talents d'une partie de la population de l'Ontario par suite de discrimination. Le gouvernement a pris un engagement ferme à l'égard de l'équité en matière d'emploi et de l'équité salariale.»***

DISCOURS DU TRÔNE, LE 20 NOVEMBRE 1990.

## Qu'est-ce que l'équité d'emploi?

L'équité d'emploi signifie une plus grande justice pour les travailleuses et les travailleurs. L'équité d'emploi vise à éliminer la discrimination qui empêche les membres de certains groupes d'être embauchés ou d'accéder à des promotions en conformité avec leurs aptitudes. L'équité d'emploi vise aussi à supprimer les obstacles qui nuisent à l'utilisation de méthodes justes et équitables en ce qui concerne l'embauchage, l'avancement et les possibilités de formation des travailleuses et travailleurs. L'équité d'emploi s'inscrit à l'intérieur d'un processus plus global qui nous amène à modifier notre façon de penser à l'égard du milieu de travail.

Au cours de la prochaine décennie, la plupart des personnes qui viendront s'intégrer à la population active proviendront des groupes désignés : les autochtones, les personnes handicapées, les minorités raciales et les femmes. La législation sur l'équité d'emploi fournira un encadrement solide pour appuyer ces nouveaux effectifs. Elle viendra modifier les politiques et les pratiques actuelles qui privent certaines personnes de chances égales en ce qui concerne l'embauche ou l'accès à la formation et à des promotions.

Plusieurs des obstacles sont d'ordre systémique. Il s'agit de politiques et de pratiques qui semblent inoffensives mais qui ont en fait des répercussions négatives pour les membres des groupes désignés alors que, par ailleurs, elles ne correspondent pas vraiment à des exigences valables pour exercer les emplois en cause. De tels obstacles ne sont pas en voie de disparition, malgré les lois existantes et les efforts volontairement consentis.

L'équité d'emploi transforme le milieu de travail en identifiant ces obstacles et en les éliminant. Ces obstacles prennent une forme différente d'un lieu de travail à un autre mais, aussitôt qu'ils ont été identifiés, un plan d'équité d'emploi vient susciter des mesures visant à les éliminer. L'équité d'emploi amène l'adoption de politiques et de pratiques d'emploi qui comportent des avantages pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs.

L'objectif des mesures d'équité d'emploi est de veiller à ce que les membres des groupes désignés soient traités avec justice et qu'ils bénéficient d'une représentation équitable partout dans les milieux de travail. La représentation équitable repose sur un certain nombre de facteurs, dont le nombre de membres des groupes désignés faisant partie de la population active dans une région donnée, le nombre de membres des groupes désignés ayant la formation ou les aptitudes requises et qui sont disponibles à l'emploi ou qui peuvent le devenir rapidement, et enfin les possibilités de changement dans chaque milieu de travail.

Les objectifs quantitatifs ou numériques et les échéanciers sont des éléments importants pour promouvoir l'équité d'emploi. Ils permettent de planifier et de mesurer les progrès réalisés. Les objectifs numériques peuvent changer avec le temps, suivant l'évolution des circonstances dans le milieu de travail et dans la population active. Les échéanciers aideront les employeurs à en arriver à une représentativité équitable à l'intérieur de leurs effectifs. Dans plusieurs milieux de travail, il faudra aussi avoir recours à d'autres mesures, comme celles visant à contrer le harcèlement et les programmes de formation susceptibles de favoriser les rapprochements entre différentes cultures, afin d'en arriver vraiment à créer un environnement de travail où les membres des groupes désignés trouveront le soutien nécessaire.

L'équité d'emploi signifie bien plus que d'obtenir une représentation égale dans le milieu de travail. Des instruments de mesure ont été élaborés et utilisés en Ontario pour permettre de juger jusqu'à quel point les efforts visant à promouvoir l'équité d'emploi ont été efficaces.

Ainsi, la communauté urbaine de Toronto a défini six facteurs pour mesurer s'il y a ou non égalité : la représentation des groupes désignés à l'intérieur des effectifs, l'éventail des occupations choisies dans le milieu de travail, le rang hiérarchique et le pouvoir de décision détenus par les membres des groupes désignés, leur sécurité d'emploi et leur titularisation, les conditions de travail et, enfin, le salaire et les avantages sociaux que reçoivent les membres des groupes désignés.

Ces six facteurs constituent l'une des façons de mesurer les progrès accomplis dans l'application des programmes d'équité d'emploi. Nous voudrons aussi interroger l'expérience vécue par les membres des groupes désignés et connaître leur niveau de satisfaction afin de guider notre évaluation quant à l'ampleur du chemin parcouru pour atteindre les objectifs d'équité d'emploi.

## Les progrès récents

Depuis les années 50, les gouvernements ontariens successifs ont tenté d'éliminer la discrimination en milieu de travail. Le gouvernement provincial a pu constater que l'approche volontaire n'a pas suscité un revirement majeur dans les habitudes de discrimination. En 1985, le gouvernement provincial a commencé à adopter des mesures législatives proactives en matière d'équité salariale et d'équité d'emploi.

En 1988, le ministère des Affaires civiques s'est vu confier la responsabilité d'élaborer une stratégie ontarienne en matière d'équité d'emploi. En 1989, une première consultation a eu lieu pour déterminer l'approche devant être adoptée à ce sujet dans la province. Les groupes de pression et les syndicats ont continué d'exiger des mesures législatives obligatoires en matière d'équité d'emploi. Par la suite, le chef du NPD et chef de l'opposition officielle a présenté un projet de loi privé intitulé *Loi de 1990 sur l'équité d'emploi.*

Dans le discours du Trône présenté le 20 novembre 1990, le nouveau gouvernement de l'Ontario a pris l'engagement suivant :

*«Après avoir consulté toutes les parties intéressées, nous présenterons un projet de loi sur l'équité en matière d'emploi. Nous avons confiance en la capacité de notre économie de procurer l'équité à toutes les Ontariennes et tous les Ontariens, tout en assurant une rentabilité adéquate aux entreprises.»*

En décembre 1990, le gouvernement a adopté la *Loi sur les services policiers*, qui exige que tous les services de police de l'Ontario élaborent des plans d'équité d'emploi. Le règlement d'application de cette loi, adopté en avril 1991, porte sur l'équité d'emploi et établit pour la première fois par voie législative des normes se rapportant aux objectifs quantitatifs et qualitatifs, ainsi qu'aux échéanciers relatifs à un plan d'équité d'emploi en Ontario.

Le gouvernement a concrétisé son engagement formulé dans le discours du Trône par le décret de mars 1991 nommant Juanita Westmoreland-Traoré au poste de commissaire à l'équité d'emploi. La commissaire a reçu pour mandat de continuer les consultations, de conseiller le gouvernement pour l'élaboration et la mise en application de mesures législatives obligatoires et de règlements visant à promouvoir l'équité d'emploi, ainsi que de coordonner le travail des comités interministériels, des comités techniques et les stratégies d'éducation publique.

En mai 1991, le gouvernement a renforcé son propre plan d'équité d'emploi pour la fonction publique de l'Ontario et a alloué des ressources supplémentaires à cette fin.

Les consultations sur l'équité d'emploi ont été menées dans toute la province, de novembre 1991 à mars 1992, sous la direction de la commissaire à l'équité d'emploi. Ce processus de consultation a comporté à la fois des interventions officielles et des rencontres informelles. Lors des rencontres informelles, la commissaire a rencontré plus de 100 groupes. Les interventions officielles comprenaient la distribution d'un document de discussion, des audiences publiques dans neuf villes, des initiatives conjointes avec vingt-cinq organismes, des rencontres spéciales avec des membres des communautés autochtones, une enquête par la poste, des séminaires techniques et des consultations auprès de l'industrie de la

construction. Dans le cadre de ce processus, nous avons reçu plus de 400 mémoires écrits.

## Un engagement ferme

Le gouvernement de l'Ontario reconnaît que l'équité d'emploi favorise le droit fondamental à l'égalité et à la dignité humaine. L'équité d'emploi correspond aussi aux obligations du Canada découlant des conventions internationales au sujet de l'élimination de la discrimination fondée sur la race et le sexe. La nécessité d'adopter des programmes particuliers pour surmonter les désavantages est aussi reconnue par la *Charte canadienne des droits et libertés,* de même que par le *Code des droits de la personne de l'Ontario (1981).*

En vue de la préparation de la législation sur l'équité d'emploi, le gouvernement de l'Ontario a pris quatre décisions importantes qui nous ont servi d'encadrement lors de nos consultations :

- l'équité d'emploi fera l'objet d'une loi qui sera adoptée par le gouvernement;
- l'équité d'emploi touchera les quatre groupes désignés suivants : les autochtones, les personnes handicapées, les minorités raciales et les femmes;
- l'équité d'emploi s'appliquera à trois secteurs : le secteur public, y compris la fonction publique de l'Ontario, le secteur parapublic et le secteur privé;
- l'équité d'emploi sera obligatoire : les employeurs seront tenus de respecter les dispositions de la loi et des méthodes efficaces d'application de la loi seront adoptées.

# 4. L'ÉQUITÉ D'EMPLOI : UN TRAVAIL DE PARTENARIAT

Pour que l'équité d'emploi devienne une réalité dans les milieux de travail, il faut en arriver à créer un partenariat efficace entre plusieurs groupes : les employeurs, les syndicats, les employés, les membres des groupes désignés, les groupes de pression, les organismes gouvernementaux et les groupes communautaires. Tous les partenaires doivent apporter leur contribution de façon constructive si l'on veut que la législation sur l'équité d'emploi remporte le succès escompté. L'un des mécanismes que favorisaient plusieurs des intervenantes et intervenants qui se sont fait entendre lors de nos consultations est l'établissement d'une commission de l'équité d'emploi disposant d'une réelle indépendance et ayant accès à des ressources adéquates.

Une telle commission de l'équité d'emploi jouera un rôle de premier plan pour cimenter les initiatives de partenariat. Plus encore, la commission devrait elle-même donner l'exemple en travaillant étroitement avec ses partenaires et en explorant avec eux des voies novatrices. La nature des partenariats ainsi créés pourra différer selon le caractère des partenaires en cause.

En travaillant de façon indépendante avec les groupes communautaires, les groupes de pression, les membres des groupes désignés, les employeurs et les syndicats, la commission sera en mesure d'élaborer des initiatives conjointes et des solutions fondées sur les réalités propres à la communauté. Toutes les mains et tous les cerveaux à l'oeuvre dans ces groupes, s'ajoutant aux ressources de la commission, exerceront un effet multiplicateur pour amplifier la portée et l'efficacité des efforts. Grâce à de telles relations entre la commission et tous ces groupes, les travaux de la commission continueront sans contredit de répondre vraiment aux besoins multiples des nombreuses communautés présentes en Ontario.

Établir des partenariats de cet ordre exige qu'on y consacre du temps et la commission s'y emploiera activement; par ailleurs, la commission devra pouvoir compter sur la capacité de ses partenaires

de faire preuve d'ouverture face aux nombreuses demandes qu'elle sera appelée à formuler.

Parce qu'il importe au plus haut point que les employeurs et les syndicats participent à la tâche complexe de mise en oeuvre des mesures d'équité d'emploi, la commission encouragera le partage de l'information et de l'expertise entre les partenaires, et tentera même de susciter de nouvelles façons d'y arriver, s'attachant sans relâche à jeter des ponts entre les employeurs, les employés, les organismes gouvernementaux et les représentants des groupes désignés.

## A. Le point de vue de ceux qui réclament l'équité

***«Le fait de pouvoir exercer des emplois se situant à des niveaux qui correspondent vraiment à leurs aptitudes a une énorme valeur pour les membres des groupes désignés, tant sur le plan de la dignité que de l'estime de soi.»***

ALLIANCE FOR EMPLOYMENT EQUITY

Parmi les nombreuses voix qui se sont fait entendre lors des consultations, celles des personnes qui réclament l'équité étaient particulièrement émouvantes. Quand nous parlons ici des «personnes qui réclament l'équité», nous faisons référence à toutes ces personnes qui ont participé au processus de consultation avec une réelle détermination de remporter la bataille en faveur de l'équité d'emploi. Ces personnes faisaient souvent partie des groupes désignés, des groupes de pression et des groupes communautaires, mais d'autres se sont exprimées en tant qu'individus ou encore représentaient les entreprises ou l'industrie. Ces personnes nous ont proposé diverses façons d'atteindre les objectifs d'équité d'emploi.

Parmi toutes ces personnes, il y avait des femmes et des hommes qui souhaitaient ardemment travailler et s'engager dans un emploi mais dont les compétences et les aptitudes demeurent inexploitées à cause des obstacles qu'on leur oppose. Nous ne saurions oublier leurs visages et les faits qu'ils nous ont racontés.

Avant que nous engagions notre processus de consultation, le gouvernement de l'Ontario avait décidé que la législation sur l'équité

d'emploi s'appliquerait à quatre groupes désignés : les autochtones, les personnes handicapées, les minorités raciales et les femmes. Les membres de ces groupes ont participé activement à nos consultations, de même que les représentants d'autres groupes qui souhaitent eux aussi bénéficier de la loi sur l'équité d'emploi, entre autres les francophones, les lesbiennes et les homosexuels.

## Les autochtones

***«Les maisons d'éducation et les institutions d'aide sociale ont failli à leur tâche; elles n'ont pas réussi à intervenir en tenant vraiment compte de la réalité que vivent les autochtones dans la collectivité et des besoins de la collectivité. Ces manquements ont grandement contribué à enlever à la collectivité autochtone tout son pouvoir. On nous a volé l'accès à l'éducation, à la formation et au développement des aptitudes nécessaires pour que nous puissions, sur une base égale, faire face à la concurrence sur le marché du travail.»***

NOKEE KWE OCCUPATION SKILLS DEVELOPMENT INC.

Les peuples autochtones ont, au cours de leur histoire, développé des liens juridiques distincts avec les gouvernements au Canada, ce qui les a toujours placés dans des situations particulières. Le gouvernement de l'Ontario a reconnu cet état de fait dans la déclaration sur les liens politiques. Compte tenu de cette entente ainsi que des valeurs qui sont propres aux peuples autochtones et des circonstances en cause, il y aurait lieu de prévoir des dispositions législatives spéciales lors de l'élaboration de la législation sur l'équité d'emploi conjointement avec les dirigeants autochtones.

### *Thèmes abordés lors des consultations*

En plus d'entendre les présentations de plusieurs groupes et individus dans le cadre des audiences publiques, nous avons visité des collectivités et nous avons eu des rencontres informelles avec des organismes autochtones et des individus provenant de tous les coins

de la province, de Sioux Lookout à Akwesasne, et provenant aussi des grands centres urbains. Nous avons mené des initiatives conjointes avec trois organismes autochtones. La commissaire à l'équité d'emploi a aussi eu l'occasion de s'entretenir des préoccupations des autochtones en matière d'équité d'emploi et d'en discuter avec eux lors d'une émission radiophonique de lignes ouvertes diffusée sur le réseau Wawatay dans le Nord de l'Ontario.

Les consultations menées auprès des autochtones ont permis de constater qu'il existe un sentiment général en accord avec les principes d'équité d'emploi et venant appuyer ces principes. Cependant, les participantes et participants ont rapidement fait valoir ce que l'équité d'emploi entraîne pour eux. Dans plusieurs collectivités autochtones, où le nombre d'emplois disponibles est très limité, l'équité d'emploi risque de demeurer un concept vide de sens si le développement communautaire demeure absent.

L'équité d'emploi n'est pas perçue comme une simple façon d'améliorer les possibilités d'emplois pour favoriser les individus. Dans le contexte du développement communautaire, l'équité d'emploi apparaît plutôt comme une façon de renforcer les collectivités autochtones, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des réserves. On voit un lien direct entre l'équité d'emploi et les chances d'avoir accès à l'éducation et à la formation, ainsi qu'au développement économique et social. Pour répondre aux besoins des collectivités autochtones, les mesures d'équité d'emploi doivent aussi être mises en oeuvre en tenant compte de la culture et de l'identité politique autochtones.

Les mesures d'équité d'emploi en faveur des travailleurs autochtones soulèvent plusieurs questions. Alors que les peuples autochtones affirment leur droit d'exercer un contrôle sur les aspects sociaux, politiques et économiques de leur vie, il devient encore plus important d'établir avec les collectivités autochtones des partenariats souples, ayant des visées constructives. Plusieurs des participantes et participants considéraient qu'à cause de facteurs comme la taille et l'éloignement de plusieurs des collectivités autochtones, ainsi que du caractère limité des ressources humaines et économiques, une même

approche d'orientation générique dans toute la législation ne suffirait probablement pas pour vraiment tenir compte des besoins de toutes les collectivités. Ils ont donc recommandé toute une variété d'approches dans le but de répondre aux divers besoins.

Dans les collectivités autochtones, les possibilités d'emploi et d'apprentissage sont souvent extrêmement limitées. Dans plusieurs réserves, les conseils de bande sont la seule source d'emplois. Il faudra donc recourir à des stratégies de création d'emplois et à des programmes de développement économique pour établir les fondations requises à des initiatives d'équité d'emploi.

On a aussi insisté sur un autre élément préalable à la mise en oeuvre de mesures d'équité d'emploi, soit le besoin criant d'en arriver à une égalité d'accès à l'éducation pour les peuples autochtones. Bien qu'il existe quelques établissements d'enseignement post-secondaires qui ont établi des programmes d'étude à l'intention de leur clientèle autochtone, la plupart des écoles et des centres de formation continuent tout simplement d'ignorer l'histoire et la culture des autochtones.

Les membres des collectivités autochtones qui ont participé à nos consultations considèrent qu'il est indispensable que les établissements d'enseignement aient leur base dans les collectivités et soient placés sous leur contrôle, surtout les collèges d'enseignement post-secondaire et les universités, de même que les programmes de formation spécialisée et de préparation à l'emploi, y compris les programmes d'apprentissage. Ils ont mentionné les besoins de formation pour préparer les candidats au marché du travail, entre autres comment rédiger un curriculum vitae, comment se comporter lors d'une entrevue et comment développer la confiance en soi. Les participantes et participants nous ont recommandé de faire en sorte qu'un certain nombre de programmes gouvernementaux de formation en internat soient réservés à des candidats autochtones.

À diverses occasions, on nous a mentionné que le manque de logements pour les étudiantes et les étudiants à l'extérieur des réserves constituait pour eux une difficulté majeure. L'éloignement des leurs, la densité de la population urbaine et les coûts trop élevés viennent aggraver encore les difficultés auxquelles font face les

étudiantes et étudiants autochtones encore jeunes et peu familiarisés avec un environnement urbain et avec la culture dominante.

Les malaises sociaux directement attribuables au racisme et à la pauvreté ont engendré des problèmes d'estime de soi et de violence dans les collectivités. Nos interlocutrices et interlocuteurs autochtones considèrent qu'il faut aussi s'attaquer à ces problèmes.

Tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des réserves, les travailleurs autochtones doivent faire face au travail à des pratiques discriminatoires solidement ancrées. Les femmes, en particulier, sont constamment ignorées, sans la moindre formalité, quand il est question d'emploi ou de formation. Les entreprises provenant de l'extérieur choisissent souvent de s'implanter avec leur propre personnel, au lieu d'offrir des possibilités d'apprentissage aux travailleuses et travailleurs autochtones. Plusieurs personnes nous ont signalé lors des consultations que les pratiques discriminatoires n'étaient pas nécessairement absentes des institutions et des entreprises dirigées par des autochtones.

Certains programmes de formation offerts par les gouvernements présentent des obstacles qui en rendent l'accès difficile pour la main-d'oeuvre autochtone à cause des exigences relatives au statut de chômeur. On a déjà noté que ces critères font obstacle à nombre de personnes, mais ils pénalisent lourdement les travailleuses et travailleurs autochtones qui doivent souvent affronter simultanément d'autres obstacles. Selon les participantes et participants, les programmes de formation et d'apprentissage devraient être intégrés à ou placés sous la coordination du Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'oeuvre-initiatives «Pathways», de façon à les rendre plus efficaces.

Les exigences relatives aux services en français constituent un autre obstacle pour plusieurs autochtones qui ont déjà adopté l'anglais comme langue seconde. Compte tenu du statut historique des peuples autochtones, et à titre de mesure d'action positive, on pourrait revoir les exigences relatives à l'usage du français en considérant qu'elles posent des obstacles aux autochtones.

Les autochtones qui ont participé à nos consultations ont soulevé la question de leurs droits à des exemptions de taxes en vertu des

traités. Plusieurs peuples autochtones ne pourraient considérer que les mesures d'équité d'emploi présentent vraiment pour eux un caractère juste si ces exemptions de taxes ne sont pas à l'étude.

Bien qu'il soit difficile d'avoir accès à la formation et que les emplois soient rares, le climat qui règne dans plusieurs milieux de travail leur est si pénible que plusieurs autochtones préfèrent quitter plutôt que de demeurer en poste là où ils sont trop souvent victimes de harcèlement, insultés ou simplement ignorés.

Les systèmes de soutien revêtent une importance cruciale. Plusieurs participantes et participants ont fait mention de la nécessité d'embaucher plus d'une personne autochtone afin d'apporter le soutien requis. De tels changements permettent souvent de susciter une meilleure ambiance partout sur les lieux de travail. Les politiques visant à contrer le harcèlement ainsi que les programmes de formation sur les différences entre les cultures viennent faire échec à des stéréotypes et des préjugés gardés dans l'ombre liés au sexe, à l'âge, aux préférences sexuelles, à la religion, à la race et à diverses autres caractéristiques.

Les autochtones qui ont participé à nos consultations nous ont précisé que les programmes qui leur ont apporté le plus d'avantages sont ceux qui ont été conçus pour eux et par eux. Le principe de l'équité d'emploi reçoit l'appui des autochtones en autant qu'il soit mis en application en tenant compte de leurs objectifs d'auto-gouvernement. Il importe d'inscrire notre démarche à l'intérieur d'une approche globale susceptible d'apporter une réponse aux problèmes d'éducation, de formation, de développement économique et social, et d'identité culturelle. L'équité d'emploi doit contribuer à renforcer les collectivités autochtones et promouvoir les objectifs d'auto gouvernement. Par conséquent, l'équité d'emploi doit devenir une création des peuples autochtones, en partenariat avec le gouvernement.

## Les personnes handicapées

***« Winston Churchill disait qu'une société doit être jugée sur la façon dont elle traite les plus défavorisés. Si l'on veut que l'équité d'emploi soit juste pour tous, la loi sur l'équité d'emploi doit également protéger les personnes atteintes d'une incapacité grave. »***

EXTRAIT DE LA PRÉSENTATION D'UN INTERVENANT DE TORONTO.

Presque 14 p. 100 de la population canadienne se compose présentement de personnes atteintes d'une forme d'incapacité. Plusieurs de ces personnes pourtant qualifiées et compétentes doivent faire face à des obstacles majeurs en matière d'emploi et de promotion, et ce malgré les programmes volontaires d'équité d'emploi mis en place jusqu'ici. La situation est encore plus difficile pour les personnes atteintes d'une incapacité grave ou pour celles qui ont besoin de mesures d'adaptation des emplois ou d'aide à long terme nécessitant constamment des ressources.

Les personnes handicapées ne constituent pas un groupe homogène. On retrouve toute une gamme d'aptitudes et de compétences diverses dans chacun des différents secteurs de la communauté formée par les personnes handicapées. Il importe donc d'adopter une approche individualisée permettant de tenir compte des caractéristiques de la candidate ou du candidat en cause et des exigences relatives à l'emploi. Les défis que doivent relever les personnes aux prises avec des difficultés d'apprentissage inspireront des politiques d'intervention bien différentes de celles visant, par exemple, à faciliter les choses pour les personnes en fauteuil roulant ou pour celles ayant une vision réduite.

Pour plusieurs personnes handicapées, il n'est pas question de se définir en fonction d'un handicap mais plutôt de faire valoir qu'elles disposent de capacités différentes des autres. Des personnes sourdes ou atteintes de troubles de l'ouïe se sont présentées à nos consultations en précisant que ce qui les distingue et fait leur identité, ce sont deux caractéristiques différentes au plan linguistique et culturel, et non pas leur incapacité de faire ceci ou cela. Leur

façon de communiquer est tout simplement différente de celle des personnes qui entendent les sons autour d'elles.

Les personnes handicapées ont remis en question les conduites sociales et les pratiques d'emploi qui ont pour effet de nier leur droit à l'égalité et à un niveau de vie décent. Leur droit à des mesures d'adaptation des emplois et à des chances égales d'accès aux services et au logement a été reconnu par les tribunaux, mais leur rôle dans les milieux de travail demeure encore limité par des obstacles liés tant à des attitudes qu'à des pratiques discriminatoires et aussi parce que des mesures efficaces d'adaptation des emplois ne leur sont pas offertes au moment opportun. Mentionnons aussi les facteurs externes aux milieux de travail, par exemple le manque de moyens de transport, la perte du droit de remboursement des médicaments et l'absence de mesures d'égalité d'accès à l'éducation, qui viennent également limiter leurs chances. Malgré tout, les personnes handicapées sont plus présentes dans les milieux de travail de nos jours, et ce, surtout parce qu'elles se sont donné une meilleure organisation et qu'elles savent affirmer leur présence.

En matière d'équité d'emploi, il y a trois éléments qui revêtent une importance cruciale pour les personnes handicapées; ce sont la définition du terme «incapacité», l'auto-identification volontaire et les mesures d'adaptation des emplois.

Au palier provincial et au palier fédéral, on se sert de définitions différentes du terme «incapacité», selon la législation à laquelle on fait référence. Cet état de fait a des incidences sur la cueillette des données et la planification des mesures d'équité d'emploi.

Le droit à l'auto-identification volontaire aux fins de la cueillette et de la déclaration de données laisse à l'individu le choix de déclarer ou non son incapacité. Ce droit se situe au centre des préoccupations des membres des groupes désignés qui souhaitent que l'on respecte leur vie privée et leur dignité personnelle.

Pour plusieurs personnes handicapées, les mesures d'adaptation des emplois peuvent faire toute la différence entre l'accès au travail et la condamnation au chômage. La plupart du temps, les mesures d'adaptation des emplois peuvent être mises en oeuvre à un coût minime, par exemple en fournissant un logiciel approprié aux

personnes ayant une vision limitée. D'autres mesures peuvent cependant nécessiter des déboursés considérables, par exemple l'installation d'un ascenseur ou la rémunération d'un préposé. Les personnes handicapées recommandent au gouvernement d'offrir des programmes visant à encourager l'adaptation des emplois, par exemple des services d'information, des conseils techniques et des avantages fiscaux, de sorte que les employeurs disposent des ressources nécessaires pour procéder à l'adaptation des emplois.

L'auto-identification et les mesures d'adaptation des emplois sont deux éléments du processus global de mise en application des principes d'équité d'emploi. Parce qu'il s'agit là d'un processus complexe, nous traiterons plus en détail des conditions d'application au chapitre 5.

Surtout dans le cas des personnes gravement handicapées, les initiatives prises jusqu'ici en matière législative se sont avérées peu efficaces. À cet égard, on consultera avec intérêt une étude récente effectuée à la demande du Bureau de la commissaire à l'équité d'emploi. Cette étude, réalisée par David Baker, directeur général du Centre de ressources pour les groupes de pression en faveur des personnes handicapées, porte sur le système allemand comportant un double volet subvention-taxation. Cette étude met en évidence le caractère indispensable de mesures complémentaires d'aide à l'emploi afin de répondre aux besoins particuliers des personnes atteintes d'incapacité grave. Ce groupe de travailleuses et de travailleurs ne sera peut-être pas en mesure de bénéficier vraiment de la législation proposée sur l'équité d'emploi, à cause de la nature même des obstacles à l'emploi qui se posent dans leur cas.

En vertu d'un système subvention-taxation, les employeurs du secteur public et du secteur privé qui comptent à leur emploi au moins 16 employées et employés doivent combler 6 p. 100 des postes en faisant appel à des personnes atteintes d'incapacité grave. Les employeurs qui ne se conforment pas à cet objectif sont tenus de payer une taxe perçue mensuellement. Les fonds engendrés par cette taxe servent à promouvoir l'emploi de personnes atteintes d'incapacité grave, entre autres en subventionnant les salaires et en fournissant une aide financière aux employeurs dans leurs initiatives

d'adaptation des emplois à l'intention de leurs employées et employés atteints d'incapacité grave.

### *Thèmes abordés lors des consultations*

Parmi les personnes et les groupes qui nous ont présenté les questions et les préoccupations liées à la situation des personnes handicapées, il y avait, entre autres, des personnes sourdes ou atteintes de troubles de l'ouïe, des personnes aveugles ou ayant une vision réduite, des personnes atteintes d'une incapacité physique et des personnes ayant un handicap de développement, des personnes qui se sont blessées au travail, des groupes de pression, des centres de ressources, des fournisseurs de services, des étudiantes et étudiants, des professionnels et des travailleuses et travailleurs.

Les participantes et participants que nous avons rencontrés lors des consultations veulent surtout que des mesures législatives obligatoires vigoureuses soient rapidement adoptées. Certains ont recommandé un système de quotas, surtout en faveur des personnes atteintes d'incapacité grave. Cette recommandation était fondée sur les piètres résultats obtenus jusqu'ici par les administrations qui ont adopté une législation en faveur des personnes atteintes d'incapacité grave.

On favorise les mesures d'encouragement. Les participantes et participants souhaitent aussi que des programmes d'assistance soient mis à la disposition des employeurs pour les inciter à se conformer à la législation sur l'équité d'emploi, en plus de prévoir des sanctions sévères en cas d'infraction. Les employeurs devraient surtout pouvoir compter sur l'aide requise pour élaborer et mettre en oeuvre des mesures d'adaptation des emplois.

On s'entendait pour accorder une importance cruciale à des stratégies d'ensemble de communication et d'éducation visant les employeurs, la main-d'oeuvre et le grand public. De telles stratégies devraient comprendre :

- un programme d'éducation, axé sur les aptitudes des personnes handicapées et sur les objectifs et les valeurs dont s'inspire l'équité d'emploi;

- un programme d'éducation s'adressant aux employeurs et portant sur les moyens d'aide et les mesures d'adaptation des emplois, et expliquant comment obtenir l'assistance et les ressources nécessaires pour mettre en oeuvre de telles mesures;
- une formation obligatoire pour les employeurs et les travailleuses et travailleurs afin de les sensibiliser à la présence des personnes handicapées et afin de susciter l'émergence d'un environnement de travail où les personnes handicapées, et tous les autres travailleuses et travailleurs, bénéficieront du soutien approprié.

Plusieurs recommandations portaient particulièrement sur diverses façons de supprimer les obstacles limitant l'accès à l'éducation, à la formation et à l'emploi. Il est surtout important d'offrir un meilleur accès à des programmes de formation axés sur les aptitudes et à des programmes de formation destinés aux collectivités éloignées.

Un certain nombre des personnes qui ont participé à nos consultations ont mentionné que, dans certaines régions, ce sont des entreprises plus petites qui offrent surtout des possibilités d'emploi aux personnes handicapées. Il faudra donc que les exigences adoptées pour promouvoir l'équité d'emploi tiennent compte des besoins et des préoccupations de ces entreprises de plus petite taille. Enfin, il faudra recourir à plusieurs initiatives connexes visant à apporter un soutien aux mesures d'équité d'emploi en faveur des personnes handicapées. Mentionnons entre autres le besoin de moyens de transport appropriés et de logements accessibles à des prix abordables, une révision des politiques et des pratiques de soutien du revenu, et le financement de programmes de formation à l'intention des interprètes.

## Les minorités raciales

***«Je vais vous raconter l'histoire d'une fillette de six ans qui fréquentait une école de Toronto où 60 p. 100 des élèves étaient de race noire alors que les enseignantes et les enseignants étaient tous de race blanche. L'enfant pouvait cependant constater que le concierge était de race noire, le surveillant pendant le repas du***

***midi était de race noire et l'aide-enseignant était aussi de race noire... La fillette faisait partie du groupe des élèves les plus brillants et un recherchiste lui a demandé ce qu'elle avait l'intention de faire plus tard dans la vie. L'enfant répondit : «Je vais devenir une aide-enseignante.» «Et pourquoi ne deviendrais-tu pas une enseignante, toi aussi?», reprit le recherchiste. «Oh non! ajouta la fillette. Je ne peux pas être une enseignante. Moi, je suis noire.»***

HARAMBEE ASSOCIATION, OTTAWA

On prévoit que d'ici l'année 2001, six millions de personnes faisant partie de minorités raciales habiteront au Canada; la moitié de ces personnes se trouveront en Ontario. Les trois quarts auront l'âge voulu pour s'intégrer à la population active.

Les minorités raciales ne constituent pas un groupe homogène. Elles comprennent des personnes et des groupes ayant des besoins différents les uns des autres, nécessitant dès lors des interventions différentes. Certaines minorités raciales se composent de personnes nées ici même, alors que d'autres regroupent des immigrantes et des immigrants. Certaines minorités raciales doivent faire face à des préjugés et à des stéréotypes particulièrement tenaces.

Malheureusement, les programmes volontaires d'équité d'emploi et d'action positive n'ont pas réussi à modifier la situation traditionnelle de chômage et de sous-emploi qui afflige plusieurs minorités raciales. En tant que groupe, les minorités raciales sont encore beaucoup plus vulnérables, et c'est surtout parmi leurs membres que l'on retrouve les personnes au chômage ou confinées à des emplois qui ne correspondent pas au meilleur de leurs aptitudes, ou qui ont un statut diminué et qui sont mal rémunérés.

Plusieurs personnes sont doublement handicapées parce qu'elles appartiennent simultanément à deux groupes désignés. Les femmes faisant partie de minorités raciales, en particulier, sont confrontées à des problèmes de discrimination et de harcèlement liés à la fois au sexe et à la race. Trop souvent, les nouvelles immigrantes et nouveaux immigrants qui font partie des minorités raciales découvrent ici que leur dossier académique ou leur formation

technique, leur compétence et leur expérience de travail ou de bénévolat ne sont pas reconnus à leur juste valeur et ne suscitent pas l'intérêt qu'ils méritent.

### *Thèmes abordés lors des consultations*

Les personnes faisant partie de minorités raciales et possédant des compétences professionnelles et techniques nous ont parlé, lors des consultations, de la discrimination systémique ouverte auxquelles elles font face lorsqu'elles sont à la recherche d'un emploi. En plus de ces personnes, plusieurs organisations regroupant des membres de minorités raciales ont participé à nos consultations, ainsi que des minorités raciales qui font partie d'autres groupes désignés, entre autres les minorités raciales francophones.

Les membres des minorités raciales nous ont parlé des différentes formes de racisme et des effets qu'elles engendrent. Ils nous ont décrit les attitudes qui font en sorte de limiter l'embauche des membres des minorités raciales à certaines catégories bien précises d'emplois. Une autre forme de racisme se manifeste lorsque les personnes qui embauchent se cantonnent à des attentes limitées à leur égard et adoptent des attitudes discriminatoires au moment d'évaluer leurs aptitudes et leur potentiel. On peut dès lors s'attendre à ce que le verdict prononcé sera à l'effet que les candidates et candidats faisant partie de minorités raciales manquent d'expérience ou qu'ils ne peuvent pas s'intégrer à la «culture de l'entreprise».

Enfin, les minorités raciales nous ont aussi parlé de cette forme de racisme qui consiste à ignorer l'histoire et la culture des minorités raciales et à omettre d'en reconnaître la valeur. Une telle attitude dévalorisante, souvent identifiable dans les manuels scolaires, les médias et la publicité fait en sorte que la contribution des minorités raciales demeure invisible à l'intérieur de la culture dominante.

Les minorités raciales insistent sur la nécessité de prévoir dans la législation des programmes obligatoires de formation et d'éducation pour contrer le racisme et la discrimination. Trop souvent, les personnes occupant des postes de supervision et les collègues de travail ne comprennent pas le processus requis pour identifier les pratiques racistes. Les membres de minorités raciales, comme toutes

les autres personnes qui réclament l'équité d'emploi, se placent en position vulnérable lorsqu'ils parlent ouvertement de racisme et de pratiques discriminatoires. Ils s'exposent alors à des représailles, car ils seront considérés comme des fauteurs de troubles ou des radicaux. Il sera ensuite assez facile de nier la validité de leurs plaintes.

Les membres des minorités raciales considèrent que l'éducation aux principes d'équité est indispensable si on veut vraiment que l'équité d'emploi devienne une réalité. Ils veulent obtenir une représentativité équitable dans les programmes d'éducation et de formation ainsi que dans tous les champs d'étude.

Les minorités raciales qui se composent d'immigrantes et d'immigrants ont demandé que des mesures soient prises pour mettre en application les recommandations du *Rapport sur l'accès aux professions et aux métiers en Ontario.* Ces recommandations établiraient des mécanismes rapides et efficaces pour l'évaluation de la formation et de l'expérience de travail acquises avant leur arrivée au pays par les professionnels ayant reçu leur formation à l'étranger.

Les minorités raciales recommandent également l'établissement de partenariats entre le gouvernement et les groupes désignés, afin de suivre et de contrôler l'efficacité des mesures visant à appliquer et à faire respecter la législation sur l'équité d'emploi.

## Les femmes

***«Pour les femmes en tant que groupe, les progrès sont gelés... pour les femmes autochtones, les femmes handicapées et les femmes faisant partie des minorités visibles, on ne peut même pas dire qu'il y a eu progrès, c'est plutôt un recul.»***

LE COMITÉ D'ACTION NATIONAL SUR LE STATUT DE LA FEMME

Déjà vingt ans se sont écoulés depuis la date historique de la publication du rapport de Florence Bird sur le statut de la femme au Canada. Pourtant, les femmes sont encore loin de l'équité d'emploi et des obstacles énormes leur barrent encore la route même si, par ailleurs, certaines étapes notables, mais de portée limitée, ont pu être franchies.

La population active compte une nombre grandissant de femmes; plus de 60 p. 100 des femmes ayant de jeunes enfants occupent maintenant un emploi rémunéré. Pourtant, les femmes sont encore cantonnées, en majorité, dans des emplois traditionnels mal rémunérés, où il n'y a pas de chances d'avancement. Lorsqu'elles ont la possibilité d'avoir accès à des emplois autres que ceux appartenant aux catégories qui leur sont traditionnellement réservées, les femmes se retrouvent dans un environnement hostile où elles sont privées d'outils appropriés et de services, et où elles ne peuvent compter sur le soutien de leurs collègues de travail. Les pratiques vicieuses de harcèlement sexuel et les attitudes sexistes, encore considérées acceptables dans plusieurs milieux de travail et qui connaissent maintenant une recrudescence sur les campus universitaires, constituent des problèmes cruciaux pour les femmes qui s'aventurent dans des occupations autres que celles qui leur sont traditionnellement réservées.

Les obstacles à l'équité d'emploi peuvent aussi prendre la forme de perceptions démodées au sujet du rôle de la femme dans la société, d'idées préconçues sur leurs capacités et leurs compétences ou de limitations à leur droit de prendre leur place sur le marché du travail, par exemple à cause de la rareté des services de garderie à des prix abordables ou du manque de soutien à l'intention de celles qui doivent cumuler la responsabilité d'une famille et celle d'un emploi. Ces obstacles viennent limiter les possibilités d'emploi pour les femmes ainsi que leurs chances d'avoir accès à des programmes d'éducation et de formation menant à des métiers, des professions et des champs d'études autres que ceux qui leur sont traditionnellement réservés.

Bien qu'un plus grand nombre de femmes s'intègrent à la population active, plusieurs d'entre elles sont forcées de se contenter d'emplois à temps partiel, dans des milieux précaires où la sécurité d'emploi, les chances d'avancement et les régimes d'avantages sociaux sont à peu près inexistants. Présentement, environ 70 p. 100 des personnes qui travaillent à temps partiel sont des femmes.

Ce sont les femmes qui font aussi partie d'autres groupes désignés qui sont les plus gravement touchées. Les programmes volontaires

d'équité d'emploi n'ont pas été très efficaces pour améliorer le sort des femmes autochtones, des femmes handicapées, des femmes francophones et des femmes faisant partie de minorités raciales.

### *Thèmes abordés lors des consultations*

Les groupes de femmes ont participé activement au processus de consultation mené sous forme d'audiences publiques et plusieurs femmes se sont aussi fait entendre en qualité de membres des autres groupes désignés.

L'égalité d'accès à l'éducation revêt une importance cruciale pour les femmes. Il importe que les femmes soient équitablement représentées dans tous les champs d'étude et dans les programmes d'éducation et de formation de tous les niveaux. L'égalité de la femme et l'équité d'emploi sont des principes qu'il faut enseigner aux garçons et aux filles dès l'école élémentaire.

Les femmes veulent que les programmes d'éducation sur l'égalité de la femme soient aussi offerts dans les milieux de travail. Afin de susciter un soutien pour les femmes dans les lieux de travail, les personnes qui ont participé à nos consultations ont recommandé que des programmes d'éducation soient implantés dans les milieux de travail traditionnellement réservés aux hommes, avant que les femmes y fassent leur entrée.

Trop souvent, les femmes sont exclues de la planification et de la mise en oeuvre des initiatives visant à promouvoir l'équité d'emploi. Il faut qu'elles participent au processus de mise en application de la législation sur l'équité d'emploi et qu'elles contribuent à la planification des mesures d'équité d'emploi dans les milieux de travail.

Les personnes qui ont participé à nos consultations ont insisté pour que la législation vise d'abord à améliorer le sort des femmes qui sont confrontées à plus d'un problème, parce qu'elles font aussi partie d'un autre groupe désigné, par exemple les femmes handicapées et les femmes faisant partie d'une minorité raciale.

On a fortement insisté sur le besoin de programmes et de services visant à apporter un soutien à l'emploi, si l'on veut que les femmes profitent vraiment des mesures d'équité d'emploi. Mentionnons entre

autres les services de garderie, d'éducation et de formation, les conseils professionnels et les services sociaux, des logements à des prix abordables et l'apprentissage de la langue pour les immigrantes.

## Identification d'autres groupes désignés

### 1. *Les francophones*

***«Nous demandons de faire partie des groupes désignés dans le but d'avoir accès aux programmes de soutien offerts... Nous serons ainsi en meilleure position de jouer activement notre rôle et de contribuer au plus grand bien de toute la province de l'Ontario.»***

L'UNION CULTURELLE DES FRANCO-ONTARIENNES

Lors des décisions en matière d'équité d'emploi prises avant que nous engagions notre processus de consultation, le gouvernement de l'Ontario avait indiqué son intention de désigner quatre groupes : les autochtones, les personnes handicapées, les minorités raciales et les femmes. Depuis quelques années cependant, le gouvernement considère les francophones comme un cinquième groupe désigné, dans la fonction publique ontarienne.

Devant certaines statistiques, nous sommes forcés de reconnaître que les francophones sont victimes de discrimination et se butent à des obstacles sur le marché du travail. Les minorités raciales francophones, les jeunes francophones et les femmes francophones sont doublement désavantagés par rapport à l'ensemble des effectifs.

Les minorités raciales francophones sont particulièrement vulnérables. Les membres des minorités raciales francophones nous ont répété maintes fois que la majorité des positions destinées à des francophones sont réservées à des francophones de race blanche. En plus d'être doublement désavantagées, les personnes faisant partie de minorités raciales francophones voient encore leurs problèmes d'emploi s'aggraver si elles sont des femmes ou s'il s'agit d'immigrantes ou d'immigrants. Le chômage ou la ségrégation qui les confine dans des emplois mal rémunérés sont des problèmes fréquents pour les membres de ce groupe.

### *Thèmes abordés lors des consultations*

Lors de nos consultations, dans toutes les villes où l'on trouve une importante concentration de francophones, des associations se sont présentées devant nous pour nous recommander d'inclure les francophones à l'intérieur des groupes désignés.

Lors de leur présentation, les personnes nous ont exposé les problèmes qui affligent la collectivité francophone en matière d'emploi : le taux de chômage chez les francophones est plus élevé que celui observé dans l'ensemble de la population ontarienne; le taux de chômage chez les francophones est légèrement plus élevé que celui observé dans le groupe des minorités visibles; le taux de chômage chez les jeunes francophones est plus élevé que celui observé chez les autres jeunes, dans l'ensemble de la population. Quant aux personnes déjà en milieu de travail, elles sont concentrées dans certaines catégories professionnelles et les francophones sont sous-représentés dans les postes de gestion.

On a également attiré notre attention sur les problèmes dus à un niveau de scolarisation plus bas et à l'analphabétisme. Plusieurs participantes et participants ont déclaré que le Règlement 17 du ministère de l'Éducation, qui a éliminé les écoles de langue française de 1912 à 1927, est largement responsable du niveau de scolarité moins avancé atteint par les francophones. Ainsi, ce n'est qu'en 1968 que les francophones ont obtenu la garantie d'accès à des écoles secondaires de langue française. L'enseignement post-secondaire en français est loin d'être accessible à travers toute la province. Les personnes qui ont participé à nos consultations ont aussi souligné que les adultes francophones qui font déjà partie des effectifs ont besoin de meilleures possibilités d'accès aux programmes de formation afin de rehausser leur niveau de compétence, ce qui leur permettra de s'adapter aux changements.

Plusieurs nous ont fait remarquer l'erreur assez répandue qui consiste à croire que les francophones sont protégés contre la discrimination au sein des effectifs depuis l'entrée en vigueur de la *Loi sur les services en français*. On nous a expliqué que cette loi garantit la prestation de services gouvernementaux en français,

mais qu'elle n'a pas pour effet de supprimer les pratiques discriminatoires en matière d'emploi.

Afin de mieux évaluer la situation de la main-d'oeuvre francophone, le Bureau de la commissaire à l'équité d'emploi et l'Office des affaires francophones ont mené conjointement deux études. Ces études ont passé en revue la documentation et les données statistiques sur le statut socio-économique des Franco-Ontariennes et Franco-Ontariens. Les études ont effectivement confirmé que les francophones se trouvent dans une position qui les désavantage, mais elles ont aussi permis de constater que ce désavantage n'est pas principalement attribuable à la langue, mais bien plutôt à des différences liées à la scolarisation, à la région et au sexe.

L'étude a révélé que, en tant que groupe, les Franco-Ontariennes et Franco-Ontariens qui ont un niveau de scolarité moins avancé doivent faire face à de plus graves problèmes d'égalité en milieu de travail. Bien qu'il existe des différences entre les régions, il est impossible de dire que les Franco-Ontariennes et Franco-Ontariens sont plus défavorisés dans une région en particulier. On trouve cependant des secteurs d'emploi bien précis et des paliers de salaires où il y a sous-représentation des travailleuses et travailleurs francophones.

Les francophones et les non-francophones ayant atteint le même niveau de scolarité gagnent un salaire à peu près semblable, bien que les francophones qui comptent moins d'années de scolarité ne semblent pas avoir accès à des salaires aussi élevés que les non-francophones se situant au même palier. Globalement, les francophones détenant un diplôme universitaire se trouvent, dans la plupart des régions, dans une situation plus avantageuse sur le plan rémunération que leurs homologues non francophones. En fait, on trouve proportionnellement plus de francophones détenant un diplôme universitaire dans la catégorie des revenus se situant entre 30 000 $ et 49 000 $. Parmi les personnes dont le niveau de scolarité est peu élevé, il y a moins de francophones que de non-francophones dont la rémunération est inférieure à 20 000 $ par année.

En ce qui concerne le niveau de scolarité, on compte proportionnellement moins de francophones que de membres des

minorités raciales ayant un niveau de scolarité supérieur à une neuvième année. On peut dire également que l'on trouve moins de francophones que de membres des minorités raciales ayant fait des études post-secondaires.

Les femmes font face à des obstacles semblables au niveau des occupations et de la rémunération. On trouve plus de femmes que d'hommes dans les emplois mal rémunérés. Les femmes francophones qui n'ont pas terminé leur neuvième année de scolarité se trouvent dans une situation bien plus difficile que celle des femmes non francophones, car il est beaucoup plus probable que leur revenu annuel se situera au palier le plus bas des échelles salariales.

À partir de ces études, on peut dire que ce n'est pas tant la législation sur l'équité d'emploi qui permettra de promouvoir l'équité pour les francophones dans les milieux de travail, mais plutôt un meilleur accès à des programmes d'éducation et de formation. Les francophones bénéficieront de l'intégration des femmes, des membres des minorités raciales et des personnes handicapées parmi les groupes désignés, aux fins de la législation sur l'équité d'emploi, et les francophones constituent présentement un groupe désigné dans la fonction publique ontarienne.

En dehors des préoccupations liées à l'équité d'emploi, les programmes du gouvernement de l'Ontario en matière d'éducation, de services sociaux et de développement économique devraient s'attacher à répondre à ces besoins spécifiques des Franco-Ontariennes et Franco-Ontariens, en cherchant à favoriser en particulier les femmes francophones.

## 2. *Les lesbiennes et les homosexuels*

***«Je mettais tant d'énergie et une telle inquiétude à camoufler ma vie personnelle... il était inévitable que mon efficacité et mon bien-être au travail en souffrent; mais je n'avais pas le choix, il fallait le faire... Comment se fait-il que je n'arrivais pas à affirmer ouvertement qui je suis? Je suis tout simplement une personne qui veut qu'on la laisse en paix et qui veut garder son emploi.»***

GAY AND LESBIAN ASSOCIATION, KINGSTON

Il faut utiliser le terme d'homophobie pour décrire la situation qui règne dans les lieux de travail ainsi que dans la société; cet état de fait confirme encore le besoin d'affirmer clairement les droits à l'égalité. Lorsque notre société exerce une discrimination selon l'orientation sexuelle, les lesbiennes et les homosexuels sont placés devant des obstacles insurmontables. En fait, les mesures de protection en leur faveur sont si réduites que les lesbiennes et les homosexuels hésitent encore à s'identifier comme tels.

Les representantes et représentants des collectivités lesbiennes et homosexuelles ont insisté pour que la législation s'applique dans leur cas. Ils considèrent qu'ils ont besoin d'une solide protection juridique démontrant que les lesbiennes et les homosexuels ont des droits égaux par rapport aux autres travailleuses et travailleurs, et qu'ils ont droit à la même protection que les autres et à un traitement équitable en vertu de la loi. Plusieurs membres d'autres groupes désignés, des collectivités et des groupes de pression ainsi que plusieurs syndicats ont exprimé leur appui à l'intégration des lesbiennes et des homosexuels au nombre des personnes protégées par la législation. Les personnes qui ont participé à nos consultations nous ont recommandé d'inclure l'orientation sexuelle à l'intérieur des clauses anti-harcèlement contenues dans le *Code des droits de la personne de l'Ontario (1981)*. Les participantes et participants ont également insisté pour que soient amendés sans délai les régimes d'avantages sociaux qui ne contiennent pas une définition non discriminatoire du terme «conjoint».

Il apparaît clairement que la législation sur l'équité d'emploi aura des incidences sur la situation des lesbiennes et des homosexuels grâce à des initiatives comme les mesures visant à contrer le harcèlement et la discrimination. D'autres mesures visant à supprimer des obstacles à l'équité d'emploi, par exemple les préjugés dont s'inspirent certaines politiques de recrutement et de sélection, contribueront à réduire la discrimination dont sont affligés les lesbiennes et les homosexuels. Il faudra aussi recourir à des programmes d'éducation publique et des programmes d'éducation en milieu de travail sur les droits de la personne afin de susciter l'émergence d'un environnement où tous les travailleuses et

travailleurs, y compris les lesbiennes et les homosexuels, trouveront un soutien approprié.

### 3. *Les jeunes*

***«Il est difficile de motiver les jeunes à poursuivre leurs études et à faire les efforts voulus pour atteindre de bons résultats scolaires, si l'on n'est pas en mesure de faire en sorte qu'ils puissent voir, au bout de leur chemin, l'attente, l'espoir, la possibilité d'en arriver effectivement à décrocher un bon emploi, à obtenir des promotions et à se faire une place à tous les paliers du monde du travail.»***

EXTRAIT DE LA PRÉSENTATION D'UN INTERVENANT DE WINDSOR

Ce sont les jeunes qui constituent l'avenir. Les jeunes devraient porter nos espoirs et nos rêves d'en arriver à des lendemains meilleurs. Ils devraient s'intégrer dans une proportion croissante à la population active de l'Ontario et en constituer un élément majeur. Mais il y a des problèmes!

Malheureusement, on a pu constater de plus en plus, au cours des dernières années, la colère et le désespoir attribuables à l'aliénation dans laquelle se trouvent tant de jeunes. Parmi les symptômes de cet état de fait, mentionnons l'abandon des études dès le niveau secondaire, l'itinérance et l'absence de motivation, ainsi que les gestes posés visant à la destruction d'eux-mêmes, de leurs pairs et des biens qui se trouvent à proximité.

Les jeunes ont activement participé à nos consultations et, de plus, d'autres participantes et participants ont souvent fait référence aux jeunes dans leurs propres présentations. Les jeunes francophones ont souligné le besoin de programmes d'éducation et de formation qui tiennent compte de leur langue et de leur culture. Les parents, les enseignantes et enseignants, les employeurs et les syndicats ont tous mentionné l'importance de s'assurer de la participation des jeunes, dès le bas âge, pour contribuer à une bonne compréhension, à l'acceptation et à la promotion des principes d'équité d'emploi. Il ne fait pas de doute que les jeunes ont plus de difficultés que les autres à

trouver des emplois. Ils n'ont pas l'expérience de travail et les compétences reconnues, ce qui vient encore aggraver le problème du chômage élevé chez les jeunes. Il est ironique de constater que les mêmes adultes qui réclament une main-d'oeuvre ayant de l'expérience refusent aux jeunes la possibilité d'acquérir cette expérience. Les jeunes qui font partie des groupes désignés, surtout les jeunes qui appartiennent à des minorités raciales, doivent faire face à des stéréotypes tenaces et ont bien de la difficulté à décrocher un emploi. Le problème est particulièrement aigu dans le cas des jeunes Canadiennes et Canadiens d'origine africaine et des jeunes autochtones.

Malgré les difficultés auxquelles ils font face présentement, les jeunes voient avec enthousiasme la possibilité de faire leur part pour travailler à l'avènement d'une société juste. Ils veulent avoir la possibilité d'exploiter pleinement leur potentiel et de montrer ce qu'ils sont capables de faire. Encore plus que bien d'autres groupes, les jeunes ont les yeux rivés sur nous; ils veulent savoir ce que leur réserve l'avenir en Ontario.

## B. Le point de vue des employeurs

Le gouvernement de l'Ontario a décidé que la législation sur l'équité d'emploi s'appliquerait à trois catégories d'employeurs : le secteur public, y compris la fonction publique de l'Ontario, le secteur parapublic, c'est-à-dire les municipalités, les collèges et les universités, les conseils scolaires, les hôpitaux, les sociétés de la Couronne et les organismes de services qui reçoivent la totalité ou une partie de leur financement du gouvernement provincial, ainsi que le secteur privé.

### Le secteur public

***«Nous sommes une vaste organisation dont l'activité s'étend dans plusieurs régions, qui fonctionne avec de vieux systèmes et des processus qui ont besoin d'être modernisés et améliorés afin que nous puissions tirer un meilleur parti de chacun des dollars prélevés en taxes. En faisant une place aux membres des groupes***

***désignés dans ce processus de changement, nous pouvons créer un milieu de travail plus accessible et plus fonctionnel, un milieu de travail où l'on s'active à maximiser le rendement, tout en respectant la dignité individuelle et la valeur de chaque personne.»***

LE SECRÉTARIAT DU CONSEIL DE GESTION, FONCTION PUBLIQUE DE L'ONTARIO.

La fonction publique de l'Ontario, qui regroupe 90 000 salariées et salariés, est l'un des principaux employeurs en Ontario. Ne serait-ce que pour ce simple fait, la fonction publique de l'Ontario occupe une position clé en ce qui concerne les mesures d'équité d'emploi. La fonction publique personnifie en quelque sorte le gouvernement provincial dans ses relations avec la population. Elle devrait servir de modèle aux autres employeurs. L'expérience observée dans d'autres juridictions permet de constater que lorsque le gouvernement s'engage à améliorer les possibilités d'emploi en faveur des groupes sociaux qui sont relégués à des positions marginales, les pratiques d'embauche et de promotion dans la fonction publique sont appelées à jouer un rôle de toute première importance. Les emplois et les promotions dans la fonction publique sont d'importants facteurs pour susciter une transformation des rôles attribués aux membres des groupes désignés et à une perception plus juste de leurs aptitudes, contribuant ainsi à établir les fondements économiques dont ces collectivités ont besoin.

Ainsi, il est légitime que les attentes se situent à des niveaux très élevés. Cela explique aussi, en partie, le désappointement généralisé face aux résultats obtenus jusqu'ici par la fonction publique de l'Ontario en matière d'équité d'emploi, bien que les programmes mis en oeuvre soient relativement récents.

### *Thèmes abordés lors des consultations*

Des membres de la fonction publique de l'Ontario et des groupes de référence, composés de fonctionnaires provenant de cinq groupes désignés identifiés par la fonction publique de l'Ontario, ainsi que les membres des groupes et des syndicats désignés, ont participé à nos consultations sur la fonction publique.

D'après les personnes qui nous ont présenté leur point de vue, il importe grandement que le gouvernement assume un rôle de chef de file en démontrant que l'équité d'emploi peut devenir une réalité à l'intérieur de la fonction publique. Les membres de la fonction publique de l'Ontario ont expliqué certains des défis qu'ils ont dû relever dans le cadre du processus engagé pour promouvoir l'équité d'emploi et ils ont décrit quelques-uns des rôles importants que le gouvernement peut jouer pour contribuer à l'implantation des mesures d'équité d'emploi dans le secteur parapublic et dans le secteur privé. Selon les membres de la fonction publique de l'Ontario, il est essentiel d'organiser des campagnes d'éducation et de communication afin de promouvoir l'équité d'emploi.

Le Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario a exprimé les préoccupations de ses membres quant au manque de coordination et de mécanismes faisant en sorte que les ministères aient à rendre compte de leur gestion relativement à la mise en oeuvre d'initiatives visant à favoriser l'équité d'emploi. On a également signalé les problèmes engendrés par un manque de cohérence entre l'action des divers ministères.

On a attiré notre attention sur les difficultés auxquelles font encore face les membres des groupes désignés à l'intérieur de la fonction publique. Ainsi, les autochtones et les personnes handicapées contestent le recours abusif à des contrats de travail de courte durée. Les membres de ces deux groupes sont systématiquement relégués à une position marginale, les postes d'influence ou comportant un pouvoir de décision demeurent hors d'atteinte pour eux, ils sont privés des régimes d'avantages sociaux dont ils auraient pourtant grand besoin et ils sont constamment aux prises avec une incertitude attribuable au caractère discrétionnaire du renouvellement de leur contrat de travail. Les membres des minorités raciales et les femmes sont aussi aux prises avec de telles pratiques d'embauche pour les contrats de courte durée.

On peut dire qu'à l'intérieur de la fonction publique de l'Ontario, en règle générale, les membres des minorités raciales n'occupent pas des postes correspondant à leur compétence et à leur expérience. Leurs qualifications sont largement sous-utilisées. Des obstacles

déguisés, auxquels on a pris l'habitude de faire référence en parlant d'un «plafond de verre», empêchent les femmes et les membres des minorités raciales qui font partie de la fonction publique d'accéder à des promotions pour occuper des postes de gestion au premier niveau ou à un niveau intermédiaire.

La planification axée sur les résultats, la coordination entre les ministères et l'obligation de rendre des comptes sont des éléments indispensables. Les mesures d'action positive ont pour but d'améliorer les chances d'avancement pour les membres des groupes désignés; il faut également poursuivre les mesures d'adaptation des emplois à l'intention des personnes handicapées. Il faut recourir plus largement à des recrutements spécialisés, axés sur les personnes ayant plus difficilement accès au système, et procéder à une juste évaluation des titres de compétence obtenus à l'étranger par les immigrantes et les immigrants, si l'on veut en arriver à l'équité d'emploi.

L'un des éléments mentionnés avec insistance lors des consultations est l'importance de faire en sorte qu'une personne ayant le rang de sous-ministre ait à rendre compte des efforts entrepris pour promouvoir l'équité d'emploi et que des sanctions sévères soient imposées dans les cas de discrimination, de harcèlement ou de manquement aux exigences établies pour assurer l'équité d'emploi.

## Le secteur parapublic

***«Nous avons pu constater que nous avons établi de bons programmes, bien des comités et des groupes de travail, de meilleures politiques et des rapports complets, mais nous n'avons pas encore obtenu les résultats que nous souhaitons.»***

COLLEGE SENECA, TORONTO

Les organismes du secteur parapublic appuient vigoureusement la législation sur l'équité d'emploi. Les éléments qui les préoccupent se rapportent aux détails de mise en application.

Plusieurs de ces organismes ont déjà commencé à mettre en oeuvre des programmes d'équité d'emploi ou même ont complété

l'ensemble du processus. À cet égard, ils recommandent avec insistance qu'il y ait compatibilité entre les exigences de la nouvelle loi et celles imposées par les autres administrations.

Le coût des mesures d'équité d'emploi revêt une importance cruciale pour ces organismes, car leur fonctionnement dépend des paiements de transfert et ils sont aux prises avec des restrictions budgétaires et des ressources limitées.

### *Thèmes abordés lors des consultations*

Lors des consultations, nous avons entendu des représentants des établissements d'enseignement, des hôpitaux, des agences, des organismes de services sociaux, des établissements de soins médicaux et autres. Plusieurs de ces organismes du secteur parapublic appuient l'adoption de mesures législatives obligatoires sur l'équité d'emploi.

Plusieurs organismes possèdent déjà des programmes d'équité d'emploi et en sont à divers stades en ce qui concerne l'élaboration et la mise en oeuvre des mesures. Il leur semble préférable que le gouvernement indique quelles sont les exigences à remplir en matière d'équité d'emploi et qu'il laisse ensuite aux divers organismes le soin d'établir comment ils procéderont pour se conformer à ces exigences. Ces organismes souhaitent donc que les exigences soient clairement définies, de la façon la plus précise possible, et que des normes souples et sans équivoque en guident la mise en application.

Les organismes du secteur parapublic considèrent que la législation devrait reconnaître les réalisations des organismes qui ont déjà fait la preuve de leur engagement à promouvoir des objectifs d'équité d'emploi et qui ont déjà investi des ressources et des efforts afin d'y arriver.

Les organismes dont le financement provient de paiements de transfert sont maintenant aux prises avec des restrictions qui viennent limiter leurs ressources et ils ont manifesté une grande inquiétude à l'égard des incidences des mesures d'équité d'emploi sur leurs coûts et leurs ressources.

Les organismes d'importance plus considérable se préoccupent

également beaucoup de ce qu'il adviendra lors de la négociation de programmes d'équité d'emploi avec plusieurs unités de négociation. Considérant l'éventualité de négociations prolongées au sujet de l'équité d'emploi, les gestionnaires préféreraient un modèle consultatif plutôt que des négociations obligatoires.

Les établissements d'enseignement, qui jouent un rôle d'employeur mais qui par ailleurs contrôlent aussi l'accès à bien des professions et des secteurs de formation, reconnaissent la nécessité d'en arriver à une représentation équitable dans tous les secteurs d'occupation et dans tous les champs d'étude. On recommande également que les gouvernements et les établissements d'enseignement, les bureaux de certification et les associations professionnelles travaillent conjointement à résoudre les problèmes liés à l'évaluation et à la reconnaissance des titres de compétence à l'étranger.

Les organismes du secteur parapublic ont aussi souligné l'importance de programmes d'éducation publique quant aux avantages de l'équité d'emploi.

## Le secteur privé

***«L'équité d'emploi n'est pas seulement une obligation légale, sociale et morale. C'est aussi une politique d'affaires sensée, destinée à augmenter la productivité, à améliorer notre capacité d'attirer et de retenir des employées et des employés de talent, et à mettre en valeur notre position sur les marchés domestiques et internationaux.»***

MANULIFE FINANCIAL

Les employeurs du secteur privé qui ont un oeil averti soutiennent les principes et les objectifs de l'équité d'emploi. Ils sont en faveur des programmes qui encouragent l'embauche et la promotion des meilleurs employées et employés qualifiés. La discrimination voulue et la discrimination systémique sont vues à la fois comme une barrière à l'équité et une inconsistance dans la bonne conduite des affaires. Ils tendent à faire meilleur usage de toutes les ressources

humaines pour que l'Ontario demeure un concurrent fort au sein d'une économie mondiale changeante.

Par ailleurs, tandis que les employeurs du secteur privé reconnaissent l'engagement du gouvernement envers l'équité d'emploi obligatoire, beaucoup d'employeurs pensent qu'il n'est pas nécessaire d'imposer au secteur privé des règlements supplémentaires en ce qui concerne l'emploi. Certains préconisent que le gouvernement retarde la mise en application de l'équité d'emploi en raison du climat économique, ou que l'on privilégie plutôt les initiatives volontaires. Plusieurs facteurs relatifs à la mise en application sont un sujet d'inquiétude légitime pour les employeurs. On traite de ces facteurs d'une manière quelque peu détaillée dans ce rapport. Les étapes qui peuvent faciliter la mise en application et la rendre moins onéreuse aux employeurs, tout en étant compatibles avec une législation efficace et juste, sont cruciales pour le succès de l'équité d'emploi.

D'après les employeurs, l'équilibre des intérêts doit être d'une suprême importance lorsqu'on veut déterminer l'ampleur des affaires de l'employeur, en se basant sur le nombre des employées et employés à protéger, pour établir quelles entreprises seront assujetties à la législation sur l'équité d'emploi. Évidemment, l'aptitude des employeurs à pleinement mettre en application l'équité d'emploi dépend des ressources financières et humaines disponibles. Des employeurs moins importants ont des ressources, une aptitude et des occasions plus limitées de mettre en application l'équité d'emploi. Il faut reconnaître que la planification peut être plus simple dans les entreprises plus petites. Il est important qu'un nombre maximum d'employeurs soient inclus de façon à s'assurer que le plus grand nombre de travailleurs possible puissent bénéficier de la législation.

### *Thèmes abordés lors des consultations*

Des petits et grands employeurs de différents niveaux, appartenant à une vaste gamme d'entreprises et d'industries, ont activement participé aux consultations. Les employeurs du secteur privé, dans l'ensemble, se sont fortement opposés à des normes imposées par des

règlements. Ils ont insisté sur la nécessité de fixer leurs propres buts et échéanciers. Pour eux, cela est essentiel afin de tenir compte de la diversité dans les milieux de travail, ainsi que de la variabilité de la gestion des ressources humaines et des stratégies des entreprises. Ils voulaient aussi que les exigences pour la planification et l'établissement des objectifs tiennent compte de la réduction, de la normalisation des structures de l'organisation et du faible rendement, ainsi que des changements de direction de l'économie et des effectifs, et des milieux de travail individuels.

Cependant, s'il doit y avoir une réglementation par le gouvernement, les employeurs du secteur privé demandent que la procédure soit simple et rentable, avec un minimum de paperasse, et avec un délai permettant de satisfaire aux exigences. Les employeurs s'inquiètent d'exigences administratives coûteuses et complexes, ou incompatibles avec celles des autres juridictions.

Beaucoup d'employeurs ont déjà investi des ressources considérables dans la formation, l'éducation et le retrait de politiques et de pratiques biaisées ou discriminatoires. Comme chez les employeurs du secteur parapublic, ils ont préconisé que la législation prenne ces efforts en considération et s'en serve comme base. Ils ont également demandé au gouvernement de leur fournir des données fiables sur la disponibilité de membres de groupes désignés qualifiés, afin qu'ils puissent fixer les objectifs appropriés.

La question sur l'aspect privé et confidentiel de l'information a été posée maintes fois par les employeurs du secteur privé qui ont suggéré un modèle nécessitant l'enregistrement mais non le rapport. Les gens d'affaires s'opposent avec fermeté à la divulgation de l'information, car ils pensent que cela pourrait avantager leurs concurrents en leur révélant la stratégie de leur entreprise.

Les points importants sur la couverture et l'établissement des échéanciers, ainsi que sur les détails de la mise en application, ont été des sources de préoccupation pour les employeurs du secteur privé; ces points sont expliqués en détail dans le chapitre 5.

### *L'industrie du bâtiment et de la construction*

Les employeurs qui sont dans le bâtiment et la construction procurent de l'emploi direct à environ 310 000 travailleurs. Comme dans les secteurs de l'agriculture et du tourisme, cette industrie est affectée par les facteurs saisonniers. Ceci, en conjonction avec la main-d'oeuvre diverse et mobile qu'elle emploie, complique les relations traditionnelles entre l'employeur et l'employée ou l'employé. L'industrie est caractérisée par le caractère temporaire des effectifs, les environnements syndiqués et non syndiqués, et les conventions collectives à travers la province.

Il y a eu des programmes intéressants, dont certains coparrainés par la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario et le ministère de la Formation professionnelle, pour admettre les femmes dans les métiers desquels elles étaient jadis exclues. D'autres programmes qui visent les quatre groupes désignés ont été inclus dans le programme de dotation de la main-d'oeuvre dans le Nord du ministère des Services gouvernementaux.

Les principales associations de la construction ont recommandé qu'un comité consultatif soit établi afin de considérer ces circonstances spéciales et d'assurer que la législation soit adaptée avec efficacité aux caractéristiques particulières de ce secteur.

## Couverture

En sélectionnant les employeurs qui devraient être couverts par la législation, il est nécessaire de mesurer l'impact sur les groupes désignés, les ressources des employeurs pour la planification et la mise en application des exigences de la législation, et la capacité administrative du gouvernement avec ses implications sur le contrôle et la mise en application de la législation.

En faisant en sorte que les grands employeurs, c'est-à-dire le secteur public, le secteur parapublic et les employeurs du secteur privé qui comptent 500 employés ou plus, soient assujettis à la législation, on rejoindrait plus de la moitié (55 p. 100) du nombre total des employés en Ontario. Par ailleurs, on rejoindrait plus de 70 p. 100 des employées et employés si les employeurs comptant

100 employés et plus (environ 3 p. 100 des employeurs) étaient aussi assujettis à la législation. Si l'on ajoute les employeurs comptant 10 employés et plus (environ 20 p. 100 des employeurs), on en arrive alors à rejoindre presque 90 p. 100 des employées et employés. Cependant, en chiffres absolus, inclure les employeurs comptant 100 employés et plus met en cause 10 000 employeurs; inclure les employeurs comptant 50 employés et plus met en cause 17 000 employeurs, alors que le fait d'inclure les employeurs comptant 10 employés et plus met en cause environ 66 000 employeurs. Il n'y a que 11 p. 100 environ de tous les employés en Ontario qui travaillent pour cette tranche de 80 p. 100 qui est constituée par les employeurs qui comptent moins de 10 employés. Nous présentons en annexe C un tableau détaillé de la répartition du nombre d'employeurs et d'employés.

Plusieurs personnes recommandent fortement que la législation sur l'équité d'emploi s'applique à tous les employeurs. Ils considèrent l'équité d'emploi comme un droit pour tous les employées et employés et adapteraient les exigences de la planification aux circonstances des compagnies de différentes tailles.

En plus de la question de taille, quelques employeurs ont des préoccupations spéciales en raison de la nature de leur entreprise. Les industries de l'agriculture, de la construction et du tourisme embauchent d'habitude des travailleuses et travailleurs saisonniers et à temps partiel afin de répondre à leurs besoins de main-d'oeuvre. Souvent, les travailleuses et travailleurs sont engagés pour faire des tâches spécifiques pendant quelques heures au cours de la journée et ce, sur la base d'une seule journée, ou bien ils sont engagés pour faire une multitude de tâches pendant une courte période de temps. Beaucoup d'employeurs dans ces industries sont des petites entreprises familiales. Leurs employés, en nombre restreint, s'occupent de diverses tâches, y compris les obligations des ressources humaines. La main-d'oeuvre de caractère temporaire crée des problèmes spéciaux pour la cueillette des données, l'analyse de la main-d'oeuvre et les coûts administratifs.

### *Thèmes abordés lors des consultations*

Au cours des consultations, la plupart des participantes et participants ont proposé que tous les employeurs, sans tenir compte de leur importance, soient obligés de faire leur part pour mettre en application l'équité d'emploi.

Les employeurs du secteur privé approuvent l'exemption des employeurs ayant moins de 100 employés, alors que les groupes désignés et les syndicats appuient la couverture des employeurs ayant 10 employés ou plus. Les entreprises nouvelles, en particulier les entreprises plus petites dans quelques régions en Ontario, ont été perçues comme des sources clé d'emploi pour des membres de groupes désignés. L'exemption de la législation pour les petits employeurs peut réduire le bénéfice de la législation pour les groupes désignés.

Des exigences modifiées pour les plus petites entreprises (employeurs comptant de 10 à 49 employés, et dans quelques cas de 50 à 99 employés) pourraient être envisagées. Ces exigences pourraient contenir la cueillette et la déclaration de données plus simples, ou bien une période de mise en place graduelle plus longue.

La majorité des participantes et participants au cours de la consultation ont appuyé l'usage du nombre d'employés pour déterminer si un employeur doit être couvert par la législation.

Les industries de la construction, de l'agriculture et du tourisme ont soulevé des questions sur l'établissement des objectifs numériques et l'embauche proportionnelle, compte tenu du caractère temporaire de leur main-d'oeuvre. Les employeurs et les syndicats pour le bâtiment et le secteur de la construction ont signalé les caractéristiques spéciales de leur industrie. De plus, beaucoup de participantes et participants ont noté que les syndicats doivent faire face aux problèmes de l'équité d'emploi dans le cadre de leurs structures propres, en particulier en ce qui concerne les centres d'embauche. Les sous-traitants, les entreprises familiales et les services juridiques ont tous été identifiés comme ayant des éléments spécifiques de couverture.

## Échéanciers

Les employeurs seront tenus de respecter les exigences de la législation en dedans d'un certain temps. En considérant l'établissement des échéanciers pour la mise en application, il a été nécessaire d'équilibrer le besoin d'établir la législation le plus rapidement possible avec le besoin de donner aux employeurs suffisamment de temps pour mener des enquêtes approfondies et adéquates sur la main-d'oeuvre et d'analyser leurs pratiques d'embauche.

Le gouvernement aura également besoin de temps pour développer des règlements et contrôler les mécanismes de mise en application.

### *Thèmes abordés lors des consultations*

Une approche de mise en place graduelle, similaire à celle utilisée dans la législation sur l'équité salariale, a été recommandée par les employeurs du secteur privé et de l'ensemble du secteur public, et par ceux qui pratiquent l'équité de l'emploi. Les périodes de temps proposées allaient de une à cinq années. Les employeurs du secteur privé ont noté que les exigences de la législation devraient déterminer la durée de la période de mise en place des mesures nécessaires.

Quelques membres de groupes désignés et syndicats se sont opposés à une approche de mise en place graduelle, en particulier pour les petits employeurs. Ils ont signalé que les employeurs moins importants n'ont pas la main-d'oeuvre qui exige une cueillette de données et des revues de systèmes d'emploi complexes. Ils n'exigeraient pas plus de temps que les employeurs plus importants pour mettre en application l'équité d'emploi. Cependant, il y avait du soutien pour donner aux employeurs moins importants suffisamment de temps, étant donné les contraintes économiques actuelles pour les entreprises plus petites.

Beaucoup de personnes représentant des associations ainsi que des entreprises individuelles ont fortement recommandé que le gouvernement vienne en aide à la préparation de la mise en application, en offrant des services et de l'assistance pour expliquer les nouvelles exigences, qu'il offre de l'aide pour la formation, et qu'il fournisse les informations statistiques sur les compétences disponibles au sein des groupes désignés.

## C. La participation des travailleuses et travailleurs

***«Les Canadiennes et les Canadiens ne sont pas sans savoir, et ce depuis bien des années, que les employeurs et leurs représentantes et représentants s'adonnent à de nombreuses pratiques discriminatoires. Ce sont de telles pratiques qui ont eu pour effet d'exclure des effectifs les membres des groupes désignés, les travailleuses et travailleurs victimes de blessures au travail et les personnes handicapées, puis de les reléguer dans des occupations mal remunérées, qu'ils exercent souvent même à temps partiel. Nous ne pouvons continuer d'ignorer ces injustices et nous devons agir sans délai afin de corriger les torts causés au cours de l'histoire.»***

LA FÉDÉRATION DU TRAVAIL DE L'ONTARIO

Afin d'avoir plus de succès dans la mise en application de l'équité d'emploi pour le bénéfice de toute la main-d'oeuvre, cette dernière doît participer activement au processus. Que le milieu de travail soit syndiqué ou non, la participation des travailleuses et travailleurs signifie une meilleure compréhension des objectifs et des processus de l'équité d'emploi, plus de soutien pour les mesures nécessaires dans le milieu du travail et une conscience plus grande de la valeur des effectifs diversifiés. Les programmes bénévoles ont connu le plus de succès dans les milieux du travail où les travailleuses et travailleurs ont été impliqués.

La majorité des travailleuses et travailleurs en Ontario ne sont pas membres de syndicats. Ces personnes peuvent se sentir vulnérables ou menacées par la législation sur l'équité d'emploi; il est crucial qu'elles soient capables de pouvoir participer au développement des initiatives sur l'équité d'emploi.

### Le rôle des syndicats

Les syndicats en particulier ont un rôle important à jouer dans la mise en application de l'équité d'emploi. Plusieurs syndicats ont été des leaders dans le développement et la mise en application de ces programmes. En particulier, la Fédération du travail de l'Ontario a

été un leader dans la mise en application de l'équité d'emploi. En 1983, celle-ci est devenue le premier représentant syndical central en Amérique du Nord à adopter des mesures concrètes pour les femmes de son conseil d'administration. En 1987, elle a ajouté des mesures pour la représentation des minorités visibles et elle a fourni des programmes éducatifs et du matériel d'information pour ses affiliés.

En tant que représentantes et représentants de tous les travailleuses et travailleurs syndiqués au sein d'une organisation, comprenant ceux qui sont membres de groupes désignés, les syndicats sont les défenseurs de tous leurs membres. En même temps, ils doivent travailler pour assurer la participation des groupes désignés et le soutien de leurs membres.

### *Clauses d'ancienneté :*

Des discussions sur le rôle des syndicats amènent inévitablement la question de l'ancienneté, une clause durement gagnée qui protège les droits des travailleuses et travailleurs syndiqués.

D'après la Fédération du travail de l'Ontario, «l'ancienneté est un principe fondamental du mouvement syndical, et ce principe doit rester intact. Cependant, dans les lieux de travail où l'ancienneté est le facteur déterminant, à savoir qui sera formé ou promu, nous affirmons que les clauses d'ancienneté doivent être appliquées d'une manière qui soit consistante avec les principes de justice et d'équité de travail».

Les clauses d'ancienneté dans les conventions collectives de travail ont pour but de protéger les travailleuses et travailleurs syndiqués en établissant des critères relativement aux décisions sur des questions d'emploi, tels les avantages sociaux, la promotion et l'éligibilité à certains postes. L'ancienneté revêt une importance cruciale pour l'établissement des décisions sur le licenciement et le rappel. Les conventions collectives ou les pratiques établies déterminent la nature et l'étendue des clauses d'ancienneté dans chaque milieu de travail.

Les clauses d'ancienneté n'ont pas pour but de discriminer. Mais d'ici à ce que les membres des groupes désignés soient justement représentés dans et à travers le milieu de travail, l'ancienneté peut

avoir un effet discriminatoire sur ces groupes. En période de licenciements nombreux, les clauses d'ancienneté ont le plus fort impact sur ceux qui ont été embauchés le plus récemment.

Là où la pratique de l'ancienneté est vue comme un obstacle systémique, elle devrait être éliminée, et des formes alternatives et complémentaires d'ancienneté devraient être négociées. En matière de licenciement et de rappel, l'ancienneté peut être pratiquée de façon à réduire l'impact sur les membres des groupes désignés, tels la mise en application volontaire de l'ancienneté inverse avec compensation, le travail partagé ou les licenciements alternés.

De manière à créer une législation juste, des précautions doivent être prises pour permettre et encourager les clauses d'ancienneté qui reconnaissent et remédient aux injustices systémiques du passé. Beaucoup de syndicats, comme la Canadian Auto Workers, la United Steelworkers et le syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario, ont développé des clauses d'ancienneté qui tiennent compte des objectifs de l'équité d'emploi.

### *Thèmes abordés lors des consultations*

Tous ceux et celles qui ont participé aux consultations ont reconnu que pour mettre en application avec succès l'équité d'emploi, chacun doit coopérer. Des comités conjoints sur l'équité d'emploi ont été perçus comme une façon de faciliter la participation de la main-d'oeuvre dans les milieux de travail syndiqués et non syndiqués.

Il y a eu des recommandations vigoureuses à l'effet que, dans les milieux syndiqués, les syndicats et les employeurs doivent négocier afin d'assurer que les clauses de la convention collective soient compatibles avec les exigences de l'équité d'emploi. La plupart des employeurs étaient foncièrement opposés à la négociation des plans d'équité d'emploi. La plupart des syndicats insistaient tout aussi fortement en faveur de la négociation. Les groupes désignés ont appuyé la négociation de l'équité d'emploi en dehors du processus de la convention collective. Des recommandations ont été faites sur la manière de négocier l'équité d'emploi sans entrer dans un système de troc.

Des comités conjoints sur l'équité d'emploi proposent un forum visant à défendre les intérêts des travailleuses et travailleurs non syndiqués pendant la planification et la mise en application. Ces comités pourraient jouer un rôle consultatif ou d'assistance dans les observations.

Les employeurs ayant plusieurs unités de négociation, en particulier les entreprises de grande taille et le secteur parapublic, étaient fortement préoccupés par les négociations des plans avec chaque unité de négociation. Quelques syndicats ont été opposés aux négociations multiples en raison des différentes stratégies et des objectifs de négociation des membres. Un nombre considérable de groupes désignés ont signalé que les syndicats doivent améliorer l'accès aux structures et aux processus de décisions pour les membres de groupes désignés, à l'intérieur de la convention collective.

Les groupes désignés et les syndicats ont fortement appuyé les services de défense pour les travailleuses et travailleurs non syndiqués. Les employeurs du secteur privé ont presque tous été opposés aux services de défense.

L'impact des clauses d'ancienneté au sein des conventions collectives sur la mise en vigueur de l'équité d'emploi est une sérieuse préoccupation pour tous les groupes ou secteurs. Beaucoup d'employeurs du secteur privé voient les pratiques actuelles de l'ancienneté comme un obstacle systémique. Tous les syndicats ont insisté sur le besoin de retenir les clauses d'ancienneté. Beaucoup ont noté que les clauses d'ancienneté qui sont justes et équitables devraient rester intactes.

Une forte recommandation à travers tous les groupes et secteurs était que les rôles et responsabilités de toutes les parties doivent être établis et que les processus et les relations entre les négociations collectives et l'équité d'emploi soient clairement définis.

# 5. STRUCTURES ADMINISTRATIVES

## A. La Commission d'équité d'emploi

Les participantes et participants aux consultations ont maintes fois insisté sur la nécessité de créer un organisme indépendant et fort pour que l'équité d'emploi soit efficace et accessible. Cet organisme aurait pour mandat de consulter, d'éduquer, de surveiller et de veiller à l'application des lois sur l'équité d'emploi. Sa structure devrait être suffisamment souple pour permettre aux groupes désignés, aux employeurs, aux syndicats, aux groupes de pression et aux parties intéressées de participer pleinement à l'équité d'emploi.

Les consultations ont essentiellement encouragé et soutenu la création d'une commission d'équité d'emploi, sans lien de dépendance avec le gouvernement, et ont insisté sur le fait que celle-ci devait jouer un rôle dans la recherche et l'élaboration des politiques, l'éducation, la surveillance et l'application des lois.

Les propositions suivantes ont été largement appuyées : la séparation des structures et des fonctions administratives et décisionnelles, y compris un tribunal indépendant chargé de rendre des jugements à l'égard des plaintes et de résoudre les conflits, la représentation de groupes désignés à tous les échelons des deux organismes, de même que l'établissement d'organismes et de services décentralisés pour s'assurer que les besoins régionaux sont satisfaits.

Certaines recommandations, en particulier celles présentées par le mouvement syndical, suggéraient que l'équité d'emploi devrait être du ressort du ministère du Travail. Les groupes désignés ont insisté sur le fait que la nouvelle commission devrait avoir des ressources adéquates pour pouvoir remplir son mandat efficacement.

On a également recommandé de créer des comités consultatifs techniques et un conseil consultatif composés de membres des groupes désignés et d'autres personnes intéressées. Plusieurs séminaires techniques ont été tenus en vue de compléter et d'approfondir l'analyse des questions pertinentes.

Les employeurs du secteur privé étaient particulièrement préoccupés par la création d'une bureaucratie coûteuse qui ferait

double emploi, en assumant les rôles et les fonctions de la Commission des droits de la personne. Ils se sont opposés à la proposition de mise en oeuvre de services de défense des droits des travailleuses et des travailleurs, car ils estiment que la défense des droits des membres des groupes désignés est déjà assurée par les services actuels. Des questions touchant à l'administration et à l'efficacité des coûts ont été soulevées au cours des consultations.

On a recommandé que la commission :

- assure la liaison avec les autres ministères et organismes, pour aider à coordonner les initiatives gouvernementales appuyant l'équité d'emploi;
- assure la liaison avec les réseaux et les ressources communautaires;
- entreprenne des initiatives de recherche;
- fasse fonction d'organisme de médiation et d'arbitrage lorsque les employeurs et les syndicats ne parviennent pas à s'entendre sur l'application d'un programme;
- mène des enquêtes à la suite de plaintes et (ou) effectue des vérifications au hasard dans les entreprises;
- soumette des rapports au ministre, sur une base annuelle, aux fins de présentation à l'assemblée législative.

Dans le domaine des services de soutien comme l'équité en matière d'éducation, la formation, le transport, la garderie, etc., des audiences publiques devraient être tenues pour évaluer les progrès ou s'enquérir sur le manque de progrès.

## B. Dédoublement des compétences d'attribution/ Coordination interministérielle

Les initiatives gouvernementales qui mettent l'accent sur l'équité d'emploi et les besoins spéciaux des membres des groupes désignés doivent être évaluées afin de faire la lumière sur le dédoublement des compétences d'attribution éventuel et de faciliter la coordination.

La Commission des droits de la personne de l'Ontario a le pouvoir légal d'enquêter sur les pratiques discriminatoires, y compris la discrimination systémique dans les pratiques et les politiques

d'emploi. Cette commission approuve également les programmes spéciaux en vue d'éliminer ou de limiter les désavantages. À l'heure actuelle, les procédures de la commission font l'objet d'un examen par le groupe de travail sur les droits de la personne.

Il est important d'établir les liens qui existent entre le *Code des droits de la personne de l'Ontario (1981)*, la Commission des droits de la personne, les lois sur l'équité d'emploi et la Commission d'équité d'emploi.

Beaucoup de ministères ont mis en oeuvre des programmes et des initiatives d'équité d'emploi : les ministères des Affaires civiques, du Travail, des Services sociaux et communautaires, de la Santé, de l'Éducation, des Collèges et Universités, de la Formation professionnelle, des Services gouvernementaux, du Logement et des Transports, le Secrétariat du Conseil de gestion, la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario et le Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'oeuvre.

De nombreuses questions touchant aux procédures et aux compétences se posent, en raison du nombre important et de la diversité des organismes responsables de certains aspects de la loi sur l'équité d'emploi. Par ailleurs, un grand nombre d'organismes ont la responsabilité d'autres initiatives dont le succès de l'équité d'emploi dépend.

Au cours des consultations, la plupart des participantes et participants, en particulier les employées et employés, les employeurs et les groupes de pression, ont indiqué qu'il était essentiel de définir et de coordonner les juridictions et les programmes.

Ils ont insisté sur l'importance de la coordination et du soutien interministériels pour éviter toute confusion de la part des consommatrices et consommateurs, ainsi que les coûts excessifs et le double emploi des mandats et des services. D'autre part, il est nécessaire d'élaborer des stratégies efficaces et intégrées pour assurer la prestation des services et des ressources.

## C. Questions régionales :

Les participantes et participants ont recommandé instamment que la loi proposée tienne compte de la diversité régionale. Il a par ailleurs

été recommandé de créer une structure décentralisée qui aurait la responsabilité d'administrer, de surveiller et de faire appliquer la loi ainsi que d'assurer la mise en oeuvre de l'équité d'emploi. Des bureaux locaux et régionaux ont été suggérés, de même que la participation des collectivités à l'élaboration et à la mise en oeuvre de stratégies de sensibilisation et de communication.

Beaucoup de résidantes et résidants des régions du Nord de l'Ontario et des milieux ruraux doivent souvent quitter leur communauté pour obtenir l'éducation et la formation nécessaires, et un grand nombre n'y retourne jamais. Par conséquent, ces collectivités perdent des ressources humaines indispensables. Les participantes et participants ont souligné le besoin urgent de programmes de formation et d'éducation communautaires. La question des coûts du transport et du logement, encourus par les personnes qui doivent se déplacer pour participer à des programmes de perfectionnement professionnel et de formation, a également été soulevée.

La précarité des services sociaux et de soins de santé et le manque de logements et de transport représentent des barrières pour beaucoup de groupes désignés, en particulier pour les personnes handicapées qui résident dans des collectivités plus petites ou éloignées. On a également cité comme autres barrières le manque d'interprètes pour les personnes sourdes ou atteintes de troubles de l'ouïe résidant dans les régions du Nord de l'Ontario, le manque de services de soins de santé et les programmes gouvernementaux qui ne répondent pas aux besoins des collectivités locales.

Les employeurs des régions du Nord souhaitent que la loi sur l'équité d'emploi tienne compte des caractéristiques uniques d'un grand nombre de ces régions, notamment la prédominance de travailleuses et travailleurs de passage. Les membres des groupes désignés ont fait remarquer que le fait d'exempter les plus petites entreprises signifie que plusieurs d'entre elles, surtout celles situées en dehors de la communauté urbaine de Toronto, seraient privées des avantages offerts par la loi. Dans certaines régions, les plus petites entreprises emploient une proportion importante de membres des groupes désignés.

# 6. L'ÉQUITÉ D'EMPLOI MISE EN PRATIQUE

***«Grâce à un programme spécifique en matière d'équité d'emploi, moins de temps et d'énergie devront être consacrés à convaincre les personnes intéressées que l'équité en matière d'emploi est devenue un besoin pressant et qu'il importe de concentrer davantage nos efforts sur sa mise en application.»***

CONSEIL DES UNIVERSITÉS DE L'ONTARIO — COMITÉ SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI ET D'ÉDUCATION

Bien que les objectifs et les principes qui touchent l'équité en matière d'emploi bénéficient d'un appui à peu près sans borne, leur consécration dépend grandement de la création et de la mise en oeuvre de méthodes de mise en application puissantes et efficaces.

Lors des consultations, pratiquement toutes les participantes et tous les participants ont fait ressortir deux grands thèmes : en plus d'être réalisables, les initiatives en matière d'équité d'emploi devraient être axées sur les résultats. Les prescriptions de la loi doivent garantir l'élimination des obstacles à l'emploi et la représentation juste et équitable des membres des groupes désignés dans tous les secteurs et à tous les paliers d'emploi. Du même coup, les lois doivent tenir compte des exigences auxquelles seront confrontés les employeurs qui devront en assumer la mise en application.

En étudiant les méthodes possibles de mise en application de l'équité d'emploi, on a tenté d'atteindre un équilibre entre le besoin prépondérant d'initiatives préconisant l'équité et les exigences pratiques que sous-tend leur mise en application.

La présente section expose les importants principes et méthodes de mise en application de l'équité d'emploi, souvent abordés en détail et de manière assez technique afin de refléter pleinement les différents intérêts des employeurs, employées et employés, syndicats, membres des groupes désignés et autres participantes et participants aux consultations.

## Le plan

Un plan en matière d'équité d'emploi jette les bases d'une mise en oeuvre efficace des initiatives d'égalité. Il a pour objet d'instaurer des changements dans le milieu de travail par le biais d'une évaluation et d'une planification des ressources humaines ainsi que des changements d'ordre culturel et de comportement.

Le plan s'avère un outil malléable dans l'atteinte de l'équité d'emploi. Il sert à fixer des objectifs et des échéanciers. Il dresse un canevas pour la poursuite de ces objectifs et l'établissement des critères d'évaluation.

### *Thèmes abordés lors des consultations*

Les personnes qui ont participé aux consultations ont formulé les recommandations suivantes quant aux plans d'équité d'emploi. Ces plans doivent :

- permettre d'accroître la représentation équitable des groupes désignés à tous les paliers, que ce soit dans les organisations prises individuellement ou dans l'ensemble du marché du travail;
- comporter des échéanciers et des objectifs quantitatifs fondés sur les possibilités internes de changement;
- prévoir des mesures visant à éliminer les obstacles, des mesures visant à adapter les emplois, des mesures correctives et des mesures de soutien;
- permettre les différences au sein des milieux de travail et entre eux, y compris les différences économiques et régionales;
- promouvoir des milieux de travail favorisant un grand soutien;
- englober des stratégies de communication et d'éducation;
- prévoir des facteurs de responsabilité et d'évaluation;
- présenter un excellent rapport coût-efficacité;
- être applicables.

Parmi les autres recommandations tirées des consultations, citons :

- l'identification claire des rôles et responsabilités de toutes les

parties, notamment les employeurs, les groupes désignés et les syndicats, relativement à l'élaboration des plans d'équité d'emploi;

- la définition «d'établissement» et la description des exigences imposées aux employeurs qui exploitent plus d'un établissement, aux organisations qui sortent des cadres industriels habituels et aux organisations des secteurs public et parapublic;
- la souplesse des règlements dans le but d'intégrer des facteurs comme les distinctions régionales;
- la coordination des initiatives qui dépassent le cadre du milieu de travail comme le transport, le logement, la formation, les services sociaux et de soins de santé, le revenu garanti et l'équité en matière d'éducation. La coordination et l'intégration d'initiatives à cet égard furent identifiées en tant que rôles prépondérants du gouvernement.

## Éducation et communications

Pratiquement toutes les participantes et tous les participants aux consultations ont souligné le rôle crucial de l'éducation et des communications dans la promotion et l'atteinte de l'équité d'emploi.

Les stratégies en matière d'éducation et de communications sont essentielles à la sensibilisation de la population et à l'intégration de l'équité d'emploi en milieu de travail. Elles sont nécessaires à la mise en application efficace des plans et de toutes les mesures, en particulier les mesures positives.

## Analyse des effectifs et étude des méthodes d'emploi

Les groupes consultés ont fortement appuyé l'idée d'une analyse obligatoire des effectifs et d'une étude des méthodes d'emploi dans le cadre d'une planification efficace de l'équité d'emploi. Les spécialistes de ce domaine ont souligné que le processus entier d'analyse approfondie des effectifs et d'étude des méthodes d'emploi pourrait s'étendre sur deux ans, période nécessaire dont la loi devrait tenir compte.

Selon les membres des groupes désignés et les syndicats, il importe

de recueillir des données pertinentes et précises dans le cadre de cette analyse de la population active et dans le but d'établir des objectifs efficaces. On doit toutefois s'efforcer de ne pas trop alourdir le système en créant des demandes ou des coûts administratifs inutiles. Les syndicats estiment qu'ils devraient prendre part au processus de cueillette des données dès le début, depuis la conception même de l'enquête, afin de susciter la collaboration de ses membres.

Nombre d'employeurs ont indiqué avoir déjà épuisé une quantité considérable de ressources pour mettre en oeuvre et mener à bien les analyses des effectifs et les études des méthodes d'emploi par le biais d'autres programmes de conformité ou d'initiatives volontaires en matière d'équité d'emploi. Ces employeurs souhaitent que la loi reconnaisse le travail accompli ou en cours, de manière à ce qu'il serve de fondement au processus à venir, plutôt que de leur demander de reprendre dès le début.

Par ailleurs, la question de la participation des travailleuses et des travailleurs et des membres des groupes désignés dans l'élaboration et la mise en application du plan d'équité d'emploi a donné lieu à des divergences d'opinion de part et d'autre. La plupart des groupes consultés appuyaient leur participation à la conception du processus d'analyse des effectifs et d'étude des méthodes d'emploi, à l'exception des employeurs du secteur privé en général, qui favorisaient l'intervention des employés et des membres des syndicats dans la mise en application des résultats des enquêtes plutôt que dans leur élaboration.

Au cours de consultations, les membres des groupes désignés, de nombreuses organisations du secteur public, de même que les syndicats ont fermement soutenu l'affichage public des plans et l'accès aux plans pour les travailleuses et les travailleurs et la population. Les employeurs du secteur privé s'inquiétaient en majorité du fait que l'accès général à ces plans risquait de communiquer des renseignements précieux aux concurrents. Ces derniers ont recommandé que l'attestation des employeurs à l'effet que les plans ont bel et bien été mis en place et que le processus fonctionne activement soit jugée suffisante. Pour leur part, les

syndicats ont indiqué avec insistance que l'accès aux plans était indispensable à leur participation active.

## Objectifs quantitatifs et échéanciers

De l'opinion générale, les objectifs quantitatifs tout comme les objectifs qualitatifs sont essentiels à l'atteinte de l'équité d'emploi. Alors que la majorité des personnes consultées était en faveur de l'établissement d'échéanciers et d'objectifs obligatoires, elles préconisaient également une certaine souplesse. Les objectifs doivent être définis en fonction des milieux sociaux et culturels de chaque organisation, des considérations d'ordre économique, internes ou externes, des besoins différents au sein des groupes désignés et entre eux, ainsi que des distinctions régionales.

Les objectifs quantitatifs et les quotas sont deux éléments distincts. Les objectifs quantitatifs se caractérisent par leur souplesse, car ils sont établis en fonction de différents critères, dont les possibilités d'emploi et de promotion au sein du milieu de travail. Un objectif non atteint n'entraîne pas nécessairement de sanction. Les quotas, par contre, qui représentent généralement des chiffres fixes, imposés, encourent, s'ils ne sont pas respectés, une pénalité automatique.

Les employeurs du secteur privé ont clairement manifesté leur opposition à un système à quotas. Quant à eux, certains groupes désignés, en particulier certaines personnes représentant des minorités raciales, se sont montrées en faveur de tels systèmes. Les associations représentant des personnes handicapées ont recommandé le recours aux quotas dans le cas de personnes atteintes d'une incapacité grave.

La majeure partie des groupes désignés, des syndicats et des employeurs du secteur parapublic s'est déclarée en faveur des objectifs quantitatifs et des échéanciers établis en fonction des normes imposées par une commission d'équité d'emploi.

Les employeurs du secteur privé ont fermement rejeté l'imposition de normes dans ce domaine, au profit d'objectifs quantitatifs et d'échéanciers définis par les employeurs, avec ou sans lignes directrices adoptées par la commission. La tendance générale soutient l'adoption d'échéanciers et d'objectifs issus de l'interne qui

soient réalistes et réalisables, et qui s'intègrent au milieu concurrentiel et aux plans d'exploitation d'une entreprise donnée.

La plupart des intervenantes et intervenants ont demandé que la commission transmette aux milieux de travail les données statistiques nécessaires à l'établissement des objectifs, un prérequis à une législation réalisable.

## Mesures

Parmi les mesures destinées à favoriser la participation des membres des groupes désignés en milieu de travail, citons les mesures visant à éliminer les obstacles, les mesures visant à adapter les emplois, les mesures correctives et les mesures de soutien. Ensemble, ces initiatives quantitatives et qualitatives jettent les bases du processus de réalisation de l'équité d'emploi.

De l'opinion des personnes qui participaient aux consultations, ces mesures font partie intégrante d'un plan d'équité d'emploi. À l'exception des employeurs du secteur privé, tous prônaient d'une manière générale le recours aux normes et aux directives dans l'élaboration et la mise en application des mesures.

Bien que les employeurs du secteur privé préconisaient l'utilisation des mesures qualitatives dans la poursuite de l'équité d'emploi, ils ne jugeaient pas nécessaire d'avoir recours à des normes. En fait, ils préféraient des objectifs quantitatifs et des échéanciers définis par les employeurs, avec ou sans lignes directrices de la commission.

Tous les secteurs se sont entendus sur le fait que les employeurs doivent avoir accès aux ressources en place pour identifier les mesures visant à adapter les emplois et les mettre en application, particulièrement dans le cas des personnes handicapées. Les coûts engendrés par l'application de telles mesures devraient être assumés en partie par le gouvernement et par les employeurs, de sorte que ces coûts n'entravent pas leur réalisation. En se fondant sur leur expérience, plusieurs ont toutefois fait remarquer que dans la plupart des cas, les modifications nécessaires n'entraînent pas de coûts exorbitants. Selon eux, une grande partie de l'appréhension dénotée chez les employeurs serait attribuable au manque d'information et d'aide facilement accessibles.

Dans l'ensemble, les employeurs du secteur privé n'ont formulé aucun commentaire sur les types de mesures qui s'imposent. Voici toutefois les recommandations émises le plus fréquemment par les autres participantes et participants en ce qui a trait aux mesures visant à éliminer les obstacles, visant à adapter les emplois, les mesures correctives et les mesures de soutien.

Les membres des groupes désignés ont en outre souligné que des groupes désignés différents nécessitent des mesures différentes pour atteindre l'équité d'emploi.

### 1. *Mesures visant à éliminer les obstacles*

Une étude des politiques et pratiques dans les secteurs suivants s'impose :

- recrutement (affichage des postes, annonces, entrevues);
- aptitudes requises pour un emploi;
- évaluation de l'apprentissage antérieur, de l'accréditation étrangère et de l'expérience de travail, rémunéré ou bénévole;
- embauche, promotion et critères de sélection dans les deux cas;
- accès aux méthodes de formation et de recyclage, à l'enseignement, aux possibilités de perfectionnement;
- critères et méthodes d'évaluation du rendement;
- rémunération et avantages sociaux;
- congés autorisés, congés religieux ou culturels;
- accès aux installations et au matériel appropriés.

Parmi les mesures possibles visant à éliminer les obstacles issus de l'étude des éléments ci-dessus, citons :

- l'affichage ou l'annonce des postes dans différents médias, dont les médias communautaires;
- l'élimination des tests et autres critères de sélection qui ne sont pas directement reliés aux exigences du poste;
- l'évaluation juste et équitable de l'apprentissage antérieur, des

références étrangères, et des compétences et de l'expérience de travail, rémunéré ou bénévole;

- des dispositions prévoyant des congés autorisés pour répondre aux besoins de toutes les travailleuses et tous les travailleurs;
- l'accès aux avantages sociaux pour les conjoints de même sexe;
- l'accès, dans le milieu de travail, à des documents et avis préparés dans d'autres langues et enregistrés sur bande sonore à l'intention des travailleurs aveugles et des personnes ayant une vision réduite.

2. *Mesures visant à adapter les emplois*

- Dispositifs d'aide reliés au travail et accès à la technologie et aux programmes modernes et appropriés requis pour effectuer les fonctions de l'emploi;
- Services auxiliaires, moniteurs et monitrices;
- Accès à des interprètes compétents;
- Heures flexibles, tâches modifiées;
- Accessibilité aux bâtiments et à tous les locaux à l'intérieur de l'établissement;
- Postes de travail munis d'équipement approprié (par ex., téléphone ATS, pour personnes sourdes ou atteintes de troubles de l'ouïe, installés sur le bureau et dans des emplacements pratiques, dans l'ensemble de l'entreprise);
- Mesures pour aider les personnes qui ont des difficultés de langage;
- Lumières et signaux visuels spéciaux en cas d'incendie, pour les personnes sourdes ou atteintes de troubles de l'ouïe;
- Code vestimentaire qui tienne compte des besoins des femmes et des minorités culturelles.

3. *Mesures correctives*

- Annonce des postes dans les médias communautaires publiés par des groupes désignés;

- Emplois de transition et projets d'observation au travail pour les membres des groupes désignés;
- Niveau d'entrée latéral pour les membres des groupes désignés;
- Préparation à l'emploi et formation en leadership pour les groupes désignés;
- Programmes de sensibilisation non traditionnels destinés aux établissements d'enseignement secondaire et post-secondaire;
- Subventions pour la formation et l'apprentissage pour les groupes désignés;
- Élaboration d'une base de données interne de travailleuses et travailleurs qui sont membres des groupes désignés qui souhaitent et sont prêts à être promus.

4. *Mesures de soutien*

- Politiques pour permettre au personnel de satisfaire aux exigences des responsabilités familiales et professionnelles;
- Politiques contre la discrimination et le harcèlement, y compris la formation et l'éducation des employeurs et du personnel, à tous les échelons;
- Programmes d'éducation et de communication pour détruire les mythes et encourager les gens à accepter et à comprendre l'équité d'emploi;
- Programmes de mentors.

## La cueillette et la déclaration des données

Les données sont recueillies et communiquées pour pouvoir établir combien de membres des groupes désignés, à quels postes et à quels échelons, sont représentés dans l'entreprise, avant et pendant la mise en oeuvre de l'équité d'emploi, pour s'assurer que la loi est appliquée et évaluer les résultats.

L'information pourrait comporter des données statistiques et qualitatives. Les données statistiques de base comprennent souvent

des renseignements sur l'embauchage, la promotion, la mise à pied, les salaires et les catégories d'emploi, pour ce qui touche au travail à plein temps, à temps partiel, temporaire et saisonnier. Les données qualitatives de base décrivent les politiques et pratiques qui peuvent représenter des barrières à l'emploi, et les initiatives entreprises pour les renverser.

### *Thèmes abordés lors des consultations*

Au cours des consultations, les préoccupations principales sur la cueillette et la déclaration des données étaient les suivantes :

- le besoin de créer des indicateurs fiables sur la proportion de membres des groupes désignés qualifiés ou prêts à être qualifiés dans l'entreprise par rapport à la représentation communautaire;
- l'accès à des méthodes de cueillette de données économiques et fiables;
- des exigences en matière de données qui soient pratiques pour les petites entreprises;
- le moins possible d'administration et de coûts pour les employeurs;
- le besoin de données qualitatives et quantitatives;
- des exigences compatibles ou normalisées pour les divers gouvernements;
- le respect des différences régionales;
- le respect des droits à la vie privée, de la confidentialité et des droits juridiques des employeurs et des membres des groupes désignés;
- la fréquence de la déclaration de lonnées.

Les employeurs des secteurs privé et public étaient préoccupés par les ressources déjà investies dans les systèmes de cueillette de données, au sein de leur établissement. Ils ont recommandé que les exigences proposées tiennent compte de ces systèmes, peut-être en intégrant graduellement des exigences relatives aux données.

Les groupes désignés et les syndicats s'inquiétaient de l'exactitude et de la précision des données recueillies et communiquées. Ils ont

recommandé que les groupes désignés, les syndicats, les groupes communautaires ou de pression participent à la cueillette et à la déclaration de données, à titre de vérificatrices et vérificateurs et de facilitatrices et facilitateurs.

Les groupes désignés étaient particulièrement préoccupés par la distorsion et la partialité des données statistiques, telles que les données sur la disponibilité. Ils estimaient que ces données reflétaient simplement les résultats des barrières actuelles et des pratiques discriminatoires passées. Ils ont recommandé que l'on utilise des données basées sur la représentation de la population active afin d'établir des objectifs appropriés pour la représentation des groupes désignés. Les groupes désignés ont fréquemment recommandé que les données fournies par les groupes communautaires et de défense des droits viennent s'ajouter aux données de Statistique Canada.

Les groupes désignés et les syndicats ont recommandé que les catégories de données à recueillir et à déclarer comportent des renseignements sur :

- l'embauchage
- la promotion
- la formation
- la mise à pied et les raisons de la mise à pied
- les gains et salaires
- les catégories d'emploi
- les initiatives visant à éliminer les obstacles.

Les groupes désignés et les employeurs des secteurs publics et parapublics ont recommandé que des données soient recueillies sur le personnel à plein temps, à temps partiel, à contrat et saisonnier. Ils ont indiqué que les membres des groupes désignés étaient représentés en trop grand nombre dans les postes à temps partiel, saisonniers et à contrat.

Les employeurs du secteur privé souhaitaient que les exigences en matière de données soient maintenues à un minimum. Ils n'étaient

pas en faveur de la cueillette de données sur le personnel saisonnier et temporaire, et ils étaient nombreux à ne pas appuyer la communication des données qualitatives.

Les participantes et participants aux consultations ont recommandé de faire appel à deux modèles pour recueillir les données : un modèle basé sur les groupes de professions et un modèle sur des catégories de salaires. Le premier modèle classe le personnel par groupes de professions, y compris les types et niveaux d'aptitudes et le deuxième, par catégories de salaires.

Ces modèles fourniraient des renseignements exhaustifs sur la ségrégation professionnelle et sur les niveaux d'emplois et de salaires. Certains employeurs du secteur privé étaient en faveur du modèle de catégories de salaires, car ce système est plus simple et ne nécessite pas le codage professionnel des emplois.

Dans l'ensemble, un modèle regroupant les données professionnelles et salariales a été recommandé, étant donné que les données professionnelles sont nécessaires pour établir les objectifs relatifs à l'embauchage et à la promotion.

La plupart des participantes et participants ont appuyé la méthode de déclaration annuelle des données, bien que certaines personnes aient recommandé que les données soient communiquées tous les six mois, jusqu'à tous les trois ans. Pour réduire la paperasse, beaucoup de personnes ont suggéré que des mises à jour courtes et simples soient soumises après la présentation initiale de rapports complets sur les données.

Une grande partie des personnes consultées a également appuyé une méthode de cueillette de données et de déclaration des résultats modifiée pour les petites entreprises.

### *Identification*

La plupart des participantes et participants ont indiqué qu'ils estimaient que l'auto-identification était la seule méthode acceptable pour recueillir des données sur la main-d'oeuvre.

Les participantes et participants ont convenu que chaque personne avait le droit de choisir d'être identifiée ou non, et la façon de

procéder. Le respect de la confidentialité est très important pour les membres des groupes désignés. En tant que groupes ayant souvent fait l'objet de discrimination, ils se méfient énormément de toute méthode qui pourrait les rendre encore plus vulnérables à la discrimination. Les groupes désignés ont également fait remarquer que les méthodes visant à protéger la confidentialité, à éduquer et à communiquer des renseignements sur l'équité d'emploi encourageraient les membres à s'identifier.

Par ailleurs, les employeurs craignaient que les travailleuses et travailleurs qui refuseraient d'être identifiés n'altèrent les données relatives à la représentation ainsi que l'établissement et le contrôle des objectifs. La plupart des employeurs du secteur privé ont recommandé que l'auto-identification fasse l'objet d'un contrôle quelconque.

Beaucoup d'employeurs estimaient que la définition relative aux personnes handicapées, utilisée actuellement par Statistique Canada, était trop subjective et vague. Les groupes désignés ont recommandé de conserver les définitions de Statistique Canada. Un grand nombre de personnes représentant les malentendants ont indiqué que ces derniers se définissent comme étant des personnes sourdes mais non pas handicapées, de même qu'ils se considèrent différents sur les plans culturel et linguistique.

Il a été recommandé que les définitions soient établies en consultation avec chaque groupe désigné. Beaucoup de personnes étaient d'avis que les membres des groupes devaient établir une définition pour leur groupe.

La cueillette des données devrait tenir compte de la diversité des désavantages au sein de chaque groupe désigné. Beaucoup de membres des groupes désignés sont ceux qui ont le moins bénéficié des initiatives d'équité d'emploi à l'intention des groupes désignés plus importants. Parmi ces groupes figurent les minorités raciales, les femmes autochtones, les femmes handicapées et les personnes atteintes d'incapacités allant de légères à graves. Certains groupes de minorités raciales, en particulier les Canadiens et Canadiennes d'origine africaine, ont vivement recommandé de recueillir des données selon des sous-catégories. Cette méthode permettrait de

reconnaître parmi les groupes désignés, les membres de ces groupes qui pourraient être constamment désavantagés.

Toutefois, bien que la plupart des participantes et participants aient convenu qu'il était nécessaire de s'occuper de cette question, ils n'étaient pas tous d'accord pour créer des sous-catégories de groupes désignés ni sur la façon de procéder.

## Respect et application de la loi

À l'exception des employeurs du secteur privé, la plupart des participantes et participants considéraient le respect et l'exécution de la loi comme étant la composante la plus importante de la loi sur l'équité d'emploi. La plupart était en faveur d'une approche combinée, la commission d'équité d'emploi ayant la responsabilité de veiller à ce que la loi soit respectée et également le pouvoir de répondre aux plaintes individuelles. Dans l'ensemble, les participantes et participants étaient en faveur d'une approche mettant l'accent sur la vérification.

### *Thèmes abordés lors des consultations*

Les groupes désignés ont vivement recommandé qu'on puisse faire appel à une tierce partie pour régler les plaintes. Les employeurs du secteur privé n'étaient pas d'accord sur ce point.

Les groupes désignés ont fait part de leurs frustrations à l'égard des dossiers laissés en suspens par les organismes chargés d'enquêter sur les plaintes individuelles. Toutefois, ils ont indiqué qu'il était essentiel que la loi comporte des dispositions à propos du règlement des plaintes. Les groupes désignés et les syndicats étaient également en faveur d'une disposition visant à empêcher que les membres du personnel qui déposent une plainte ne fassent l'objet de représailles.

La création d'une commission d'équité d'emploi et d'un tribunal autonomes chargés de faire respecter la loi a reçu un accueil très favorable. Les membres des groupes désignés, la collectivité, les groupes de défense des droits et les syndicats ont fortement recommandé que la commission dispose des ressources requises et du pouvoir d'émettre des ordonnances ou de prendre d'autres mesures décisives dans le but de faire appliquer la loi.

Certains employeurs du secteur privé ne voyaient pas la nécessité de créer une commission ou un tribunal à cette fin.

### *Encouragements*

Au cours du processus de consultation, la plupart des personnes présentes ont proposé que l'on encourage les employeurs à prendre des mesures spéciales pour répondre aux besoins des personnes handicapées, notamment :

- des encouragements financiers;
- la prestation de ressources techniques et éducatives;
- des récompenses de reconnaissance publique;
- la distribution de subventions et de contrats préférentiels;
- de l'aide pour prendre des mesures qui répondent aux besoins des personnes handicapées.

### *Sanctions*

La plupart des participantes et participants ont recommandé que des sanctions fortes ne soient prises qu'en dernier recours contre les personnes ou organismes qui ne respectent pas la loi. Les groupes désignés et les syndicats estimaient que des sanctions fortes étaient indispensables.

L'imposition de sanctions et de mesures de redressement pousse les entreprises à respecter la loi et exerce un effet de dissuasion sur les autres. Les sanctions recommandées étaient les suivantes :

- des amendes importantes, notamment un pourcentage prélevé sur la masse salariale des organismes;
- des amendes ou des prélèvements importants qui pourraient constituer un fonds d'équité d'emploi pour les employeurs et les autres organismes qui prennent des mesures pour appliquer la loi;
- l'imposition de plans d'équité d'emploi ou de quotas;
- la publication des décisions;

- dans le cas du secteur parapublic, le renvoi des gestionnaires et des directrices et directeurs chez qui l'évaluation de la performance révèle qu'ils n'ont pas réalisé les objectifs d'équité d'emploi.

La commission devrait pouvoir faire appel à d'autres sanctions, par l'entremise d'un tribunal d'équité d'emploi et des tribunaux.

### *Ententes contractuelles*

Le gouvernement peut améliorer l'efficacité des programmes d'équité d'emploi par le biais d'un programme s'appliquant aux entreprises qui ont des ententes contractuelles avec le gouvernement. Conformément à ce programme, les entreprises et organismes qui effectuent des travaux à contrat pour le compte du gouvernement, ou reçoivent des subventions, seraient tenus de respecter la loi proposée. On pourrait exiger que les entrepreneurs signent une entente par laquelle ils s'engageraient à satisfaire les exigences de la loi sur l'équité d'emploi, avant de présenter une offre ou d'obtenir un contrat. L'entrepreneur qui ne respecterait pas la loi perdrait le privilège de présenter d'autres offres ou verrait son contrat annulé.

Le ministère des Services gouvernementaux a inclus des exigences en matière d'équité d'emploi dans certains de ses contrats et programmes de financement. Toutefois, une partie relativement petite du budget total du gouvernement est réservée aux contrats, et les contrats du gouvernement représentent un pourcentage relativement peu important des ventes totales des entreprises privées. En outre, le processus actuel gouvernemental d'attribution des contrats est décentralisé, chaque ministère attribuant la majorité de ses contrats.

Malgré cela, un programme concernant les ententes contractuelles peut être utile, lorsque la loi ne s'applique pas à toutes les entreprises. Pour un grand nombre d'entreprises, le risque de perdre un contrat du gouvernement peut être suffisant pour les encourager à respecter la loi. Dans le cas d'un système d'achat décentralisé tel que celui de l'Ontario, la technologie d'information peut aider à gérer le programme.

### *Thèmes abordés lors des consultations*

Les consultations publiques ont indiqué un soutien général à l'égard d'un programme concernant les ententes contractuelles. Les participantes et participants estimaient que c'était un moyen efficace de créer et de renforcer un programme d'équité d'emploi. Ce programme appuyerait la norme du *Code des droits de la personne de l'Ontario (1981)* selon laquelle tout contrat gouvernemental est censé contenir une clause relative au traitement égal et à la non-discrimination dans l'emploi. Les employeurs ont indiqué que l'harmonisation des programmes concernant les ententes contractuelles entre les diverses juridictions était une mesure importante.

Au cours des consultations, on a demandé à ce qu'un pourcentage des dépenses gouvernementales accordées aux programmes de développement communautaire soit réservé au petites entreprises ou aux affaires dirigées par des membres des minorités. Ce type de programme gouvernemental a été recommandé par certains membres des minorités raciales et des communautés autochtones. Ceux-ci ont suggéré que le gouvernement donne la préférence aux entreprises locales, qui sont plus susceptibles d'embaucher de la main-d'oeuvre locale, en raison des liens familiaux et sociaux et des intérêts communautaires. Pour certaines collectivités, plus que d'autres, la création de possibilités d'emploi est également étroitement liée au succès de l'équité d'emploi.

# 7. L'ÉQUITÉ D'EMPLOI ET LA COLLECTIVITÉ

***«Le coût de la discrimination systémique est considérable, du point de vue financier et humain. L'objectif de l'équité d'emploi est d'éliminer ce coût. L'équité d'emploi réelle permettra de réduire les coûts des programmes sociaux mis sur pied pour remédier au chômage et à la pauvreté. Les sommes épargnées, grâce à la réduction des paiements de l'aide sociale, des prestations d'assurance-chômage, des pensions et des indemnités d'invalidité et d'autres paiements, pourront être redistribuées pour répondre à d'autres besoins communautaires.»***

ALLIANCE FOR EMPLOYMENT EQUITY

Les consultations ont permis de réaliser que le succès de l'équité d'emploi dépendait de bien d'autres questions que celles stipulées dans la loi. Tout comme l'équité d'emploi aura un impact bénéfique en dehors du lieu de travail, des changements devront être effectués à tous les paliers gouvernementaux et dans l'ensemble de la communauté.

## Équité en matière d'éducation

Les participantes et participants ont insisté sur le fait que l'équité en matière d'éducation était une condition préalable de l'équité d'emploi. Les établissements d'enseignement ont été considérés comme des employeurs et des «fournisseurs» importants de la main-d'oeuvre provinciale. Les questions et les préoccupations principales étaient les suivantes :

- le besoin d'augmenter considérablement le nombre de membres des groupes désignés dans tous domaines d'études, à tous les cycles et à tous les échelons administratifs des établissements d'enseignement et de formation;
- le besoin de créer des milieux d'études et de travail accueillants qui tiennent compte et encouragent la diversité. Une recommandation courante portait sur la formation du personnel enseignant, du

personnel administratif et des étudiantes et étudiants dans les domaines de l'équité en matière d'éducation et d'emploi, des droits de la personne, de l'anti-sexisme et de l'anti-racisme;

- le besoin de s'assurer que les membres des groupes désignés participent aux initiatives visant à réaliser l'équité en matière d'éducation, en particulier à l'élaboration des politiques, des projets et des programmes d'études;
- le besoin de méthodes pratiques, efficaces et équitables, qui permettent de reconnaître l'éducation et l'expérience de travail acquises antérieurement, y compris les diplômes étrangers. On a recommandé instamment au gouvernement de mettre en oeuvre sans tarder les recommandations du *Rapport sur l'accès aux professions et aux métiers en Ontario.*
- la nécessité, de la part des établissements et des employeurs, de travailler en collaboration pour identifier les besoins et les ressources de la main-d'oeuvre. Il pourrait s'agir notamment de découvrir des candidates et candidats éventuels parmi les groupes désignés et de formuler des stratégies touchant au manque de formation professionnelle;
- les collectivités autochtones ont insisté sur le besoin de créer des établissements d'enseignement post-secondaire pour les autochtones et de mettre en oeuvre des programmes de formation dans les communautés autochtones;
- la collectivité francophone a insisté sur le besoin de créer des établissements d'enseignement post-secondaire et des programmes de formation en français.

## Éducation publique

Les participantes et participants ont insisté sur le rôle essentiel de l'éducation et de la communication pour promouvoir et réaliser l'équité d'emploi. Les employeurs et les syndicats estiment qu'il est nécessaire de mieux informer le personnel et les membres des syndicats de l'importance de l'équité d'emploi et des principes sur lesquels elle repose. Il est indispensable de détruire les mythes

pernicieux, notamment que l'équité d'emploi signifie embaucher du personnel incompétent. Les membres des groupes désignés ont besoin que des mesures éducatives soient prises pour qu'ils cessent d'être l'objet de stéréotypes additionnels et de harcèlement croissant. Les initiatives en matière d'enseignement et de communication considérées comme étant essentielles sont les suivantes :

- mettre sur pied une stratégie d'éducation publique gouvernementale importante;
- détruire les mythes relatifs à l'équité d'emploi;
- éduquer les employeurs, les travailleuses et travailleurs, et le public sur les objectifs et les avantages de l'équité d'emploi;
- assurer l'accès à la formation en équité d'emploi sur les lieux de travail;
- appliquer ces stratégies avant, pendant et après l'élaboration et la mise en oeuvre des lois sur l'équité d'emploi;
- faire participer les groupes communautaires et de pression à l'élaboration et à la prestation des ressources d'éducation et de formation;
- s'assurer que les employeurs et les travailleuses et travailleurs, à tous les échelons, reçoivent la formation nécessaire en matière de sensibilisation culturelle, d'anti-discrimination et d'anti-harcèlement.
- faciliter l'accès des membres des groupes désignés à des programmes de formation professionnelle et à des cours de langues appropriés.

Il a été couramment recommandé que le gouvernement coordonne et intègre les ressources éducatives touchant à la formation, à l'embauche, aux droits de la personne et à l'équité d'emploi, et facilite l'accès du personnel, des syndicats et des employeurs à ces ressources. Les participantes et participants ont vivement appuyé la création d'un bureau central qui permettrait d'avoir directement accès à l'information et aux autres ressources touchant à la mise en oeuvre de la loi et à l'élaboration et à l'application des mesures.

## L'équité d'emploi et le renouvellement économique

***«Les employeurs qui disent : "Vu la situation économique actuelle, nous ne pouvons pas entreprendre de mettre sur pied un programme d'équité d'emploi en ce moment" se mettent dans une situation dangereuse, car on peut rétorquer : "Où étiez-vous en temps de prospérité?"».***

UNE PERSONNE QUI PRATIQUE L'ÉQUITÉ D'EMPLOI

Les employeurs du secteur privé et du secteur parapublic ont recommandé que la mise en oeuvre de la loi soit efficace du point de vue coût. Les employeurs, les syndicats et les membres des groupes désignés ont convenu que l'équité d'emploi entraînerait, bien entendu, des coûts et que ceux-ci ne devaient pas trop peser sur le gouvernement ni sur les employeurs.

Toutefois, on a également reconnu que le fait de ne pas éliminer les barrières à l'emploi et à la promotion des membres des groupes désignés coûterait fort cher sur les plans social et économique. Beaucoup d'employeurs ont indiqué qu'il était essentiel de faire appel à toutes les ressources humaines de l'Ontario, pour que la province maintienne sa place concurrentielle au sein de l'économie globale.

On a fait à maintes reprises les deux recommandations suivantes :

- les lois sur l'équité d'emploi ne devraient pas donner lieu à la duplication des mandats, des ressources, des services et des structures des gouvernements actuels; et
- les exigences relatives à l'application des lois devaient être clairement définies et comprises par toutes les parties intéressées, afin d'éviter les délais et de faciliter la mise en oeuvre de l'équité d'emploi.

# 8. REGARD VERS L'AVENIR

Ce rapport de consultation ne peut pas reproduire fidèlement l'intensité des sentiments ni le caractère poignant des récits que nous ont rapportés les personnes que nous avons rencontrées, lors de nos consultations à travers l'Ontario. Le travail ardu d'un grand nombre d'associations et d'individus que nous avons consultés se reflète dans leur analyse détaillée des problèmes, la description de leurs expériences personnelles et collectives et leurs recommandations.

Les audiences publiques, les tribunes et les visites communautaires sur le terrain nous ont aidés à mieux comprendre le tort considérable que cause la discrimination, même dans ses formes les plus subtiles. De même, certaines des présentations nous ont permis de réaliser combien il était important de former des partenariats et de travailler en étroite collaboration, pour se faire mutuellement confiance et progresser ensemble. Au cours de nombreuses consultations, les participantes et participants ont pu créer de nouveaux liens avec les employeurs, les syndicats, les membres de divers groupes, de même qu'avec les membres des groupes désignés.

Il est vital que notre planification en matière d'équité d'emploi soit orientée de manière à répondre efficacement aux besoins de tous les membres des groupes désignés. Nous pourrons en outre évaluer notre succès d'après les avantages que procure l'équité d'emploi à ceux et celles qui en ont le plus besoin, à savoir les membres des groupes désignés qui sont confrontés aux pires obstacles et aux plus grands défis. L'équité d'emploi n'aura atteint qu'en partie ses objectifs si seuls les membres des groupes désignés les plus aptes et les plus doués arrivent à se tailler une juste place au sein de la population active.

En fin de compte, notre aptitude à accepter les différences et à s'y adapter constituera un instrument de mesure précieux des progrès réalisés. Nous sommes conscients que notre tâche ne fait que débuter!

# 9. ANNEXES

## ANNEXE A :
## LE PROCESSUS DE CONSULTATION

La commissaire à l'équité d'emploi a entendu et a lu des centaines de commentaires et recommandations présentés par des personnes qui recherchent l'équité, des employeurs, des groupes communautaires, des personnes qui pratiquent l'équité d'emploi, des syndicats, des associations professionnelles, des particuliers et d'autres groupes.

Qu'il s'agisse de récits individuels, de soumissions écrites détaillées ou de discussions informelles, ces consultations prouvent clairement que la population de l'Ontario est en faveur de l'équité d'emploi. Bien qu'on note de nombreuses différences d'opinion à l'égard des méthodes, des échéanciers et d'autres détails de mise en oeuvre, toutes et tous ont convenu que l'équité d'emploi devait faire partie intégrante de la vie en Ontario.

### Document de discussion :

Avant de déposer la loi sur l'équité d'emploi, le gouvernement de l'Ontario souhaitait consulter le public au sujet de la mise en oeuvre des programmes d'équité d'emploi.

La commissaire à l'équité d'emploi a publié en novembre 1991 un document de discussion de 60 pages intitulé «Vers l'égalité». Le document a été distribué à un grand nombre d'employeurs, de membres des groupes désignés, de syndicats, de groupes communautaires ainsi qu'à d'autres groupes et personnes intéressés. Ce rapport a servi de point de départ aux diverses consultations qui devaient suivre.

### Audiences publiques :

Des audiences publiques ont été tenues dans neuf villes ontariennes, de décembre 1991 à février 1992. Des audiences ont eu lieu à Windsor, London, Hamilton, Thunder Bay, Sudbury, Timmins,

Ottawa, Kingston et dans la communauté urbaine de Toronto. À Sudbury, Timmins et Ottawa, certaines audiences se sont déroulées entièrement en français. La traduction simultanée anglais/français était disponible au cours de toutes les audiences et tribunes publiques. Les services d'interprètes pour personnes sourdes ou atteintes de troubles de l'ouïe étaient également offerts.

Des audiences et des tribunes publiques ainsi que des rencontres communautaires sur le terrain ont eu lieu dans toutes les villes visitées. La participation aux audiences était sur invitation officielle seulement. Les tribunes publiques étaient en quelque sorte des réunions communautaires, organisées le soir pour permettre à toutes les personnes intéressées de discuter des questions touchant à l'équité d'emploi. En outre, des visites communautaires sur le terrain ont eu lieu auprès d'établissements d'enseignement et de formation, de programmes communautaires et d'organismes de défense des droits, de fournisseurs de services sociaux et d'entreprises du secteur privé. Ces visites avaient pour but de s'assurer que les groupes difficiles à atteindre apporteraient leur contribution aux consultations.

Les participantes et participants représentaient les groupes désignés, les employeurs du secteur privé, les syndicats, les employeurs des secteurs parapublic et public, les groupes communautaires et les groupes de défense des droits, les associations professionnelles, les personnes qui pratiquent l'équité d'emploi, la collectivité francophone, les groupes de lesbiennes et d'homosexuels, ainsi que d'autres groupes et personnes intéressés. Plus de 400 mémoires ont été soumis au cours des consultations.

La liste complète des audiences et réunions publiques, ainsi que celle des groupes et personnes qui ont présenté des mémoires, figurent aux annexes. Des transcriptions et des sommaires de toutes les questions présentées lors des audiences et tribunes publiques ont été effectués, y compris les discussions qui ont suivi avec la commissaire.

## Programme d'initiatives conjointes :

Les initiatives conjointes est un programme conçu par la commissaire à l'équité d'emploi en vue d'améliorer le processus de

consultation. Vingt-cinq organismes représentant les quatre groupes désignés, des jeunes, des membres du milieu des affaires et des syndicats avaient été choisis pour y participer.

Le programme d'initiatives conjointes a réalisé les quatre objectifs suivants :

- former des partenariats et encourager la communication entre les groupes désignés et les autres groupes intéressés;
- consulter les groupes désignés en tenant compte de leurs divers besoins culturels et de façon appropriée;
- fournir aux groupes désignés les ressources nécessaires pour les aider à participer au processus de consultation; et
- élaborer des ressources d'équité d'emploi, notamment par la publication de documents éducatifs faciles à lire, l'organisation de réseaux dans l'ensemble de la province et les recommandations et rapports des groupes.

## Autres consultations :

D'autres consultations spéciales ont également eu lieu :

- des rencontres avec des membres de la collectivité autochtone, pour les encourager à participer;
- des réunions avec des représentantes et représentants de l'industrie de la construction pour répondre aux besoins spéciaux de cette industrie;
- un sondage envoyé par la poste, y compris des entrevues au téléphone et des discussions avec des petits groupes, pour favoriser la participation des personnes généralement difficiles à atteindre;
- Des séminaires techniques mettant l'accent sur la cueillette de l'information, la participation du personnel et la mise en application.

## ANNEXE B :
## MÉMOIRES PRÉSENTÉS LORS DES AUDIENCES ET TRIBUNES PUBLIQUES

Access Better Living
Action-Éducation Femmes Ontario
ACTRA Women's Committee
Adam and Sears (Individus)
Adapt-Able Design
AfriCanadian Youth
Afro-Canadian Caribbean Association
Alliance for Employment Equity
Anti-Racist Multicultural Educators Network of Ontario
Arkell Branch, Women's Institute
Arsenault, Mike
Artemis Consultants
Association canadienne des Francophones d'Afrique
Association canadienne-française de l'Ontario (Provinciale)
Association canadienne-française de l'Ontario du Grand Sudbury
Association canadienne-française de l'Ontario - Hamilton
Association canadienne-française de l'Ontario - Kingston
Association canadienne-française de l'Ontario - London
Association canadienne-française de l'Ontario - Windsor Essex
Association communautaire des africain(e)s canadien(ne)s de la Capitale nationale
Association des Camérounais de Toronto
Association des enseignants et enseignantes franco-ontariens
Association des étudiants francophones de l'université Laurentienne
Association des femmes noires de l'Ontario
Association des juristes d'expression française de l'Ontario
Association des professeurs francophones des collèges ontariens
Association des sourds et muets de l'Ontario
Association for Persons with Physical Disabilities
Association française des conseils scolaires de l'Ontario
Association franco-ontarienne des conseils d'écoles catholiques
Association interculturelle franco-ontarienne
Association multiculturelle francophone de l'Ontario
Association of Black Employees of Ontario Hydro
Association of Lesbians and Gays of Ottawa
Association of Municipalities of Ontario
Association of Professional Placement Agencies and Consultants
Atkinson, William
Baar, Ellen
Baker and McKenzie, Omnibus Consulting Inc., Price Waterhouse

Batchelor, Professor Barry
Bates, Dr. K.
Bessey, Vanessa
Black Business and Professional Association
Blind of Ontario Organization with Self-Help
Brock University (St. Catharines)
Brunet, Beverly Jean
Business and Professional Women's Clubs of Ont. (Sault Ste Marie)
Business Consortium on Employment Equity
Cachon, Jean-Charles
Caisse populaire (Timmins)
Cambrian College
CAMI Automotive Inc. (Ingersoll)
Canada Sri Lanka Association
Canadian Alliance for Visible Minorities
Canadian Association of Women Executives and Entrepreneurs
Canadian Auto Workers' Association - Local 444
Canadian Auto Workers' Union - Local 27
Canadian Auto Worker's Union - Toronto
Canadian Civil Liberties Association
Canadian Council for Racial Harmony
Canadian Daily Newspaper Association
Canadian Ethnocultural Council
Canadian Federation of Independent Business
Canadian Federation of Independent Grocers
Canadian General Tower Limited
Canadian Hearing Society, Hamilton
Canadian Hearing Society, Kingston
Canadian Hearing Society, Sudbury
Canadian Hearing Society, Toronto
Canadian Human Rights Commission
Canadian Manufacturers' Association
Canadian Mental Health Association
Canadian National Institute for the Blind, Timmins
Canadian National Institute for the Blind, Toronto
Canadian Paraplegic Association
Canadian Union of Educational Workers
Canadian Union of Public Employees, Local 1000, Ontario Division
Canadian Union of Public Employees, Local 543
Canon Canada Inc.
Capell, Antony
Capsco
Caribbean African Multicultural Association of Canada
Carleton Board of Education
Carleton University
Carty, Gilbert

Case, Frederick Ivor
Catholic Immigration Centre
Central Algoma Women Teachers' Association (Bruce Mines)
Centre Alpha de Timmins
Centre for Individual Rights
Centre for Spanish Speaking Peoples
Centretown Community Health Centre
Chanda, Mutale
Chinese Canadian National Council
Christian Labour Association of Canada
Chrysler
Citizen Advocacy (Windsor-Essex)
City of Ottawa
City of Ottawa, Advisory Committee on Visible Minorities
City of Toronto
City of Windsor
Coalition des groupes francophones
Coalition for Lesbian and Gay Rights in Ontario
Coalition of Visible Minority Women
Cominco (Vancouver)
Comité d'encadrement pédagogique des élèves de race noire
Community Resources Consultants of Toronto
Confederation College (CEEE)
Congress of Black Women of Canada, Hamilton Chapter
Congress of Black Women of Canada, Sudbury Chapter
Congress of Black Women of Canada, Toronto Chapter
Conseil de planification sociale d'Ottawa-Carleton
Conseil des écoles françaises de la communauté urbaine de Toronto (CEFCUT)
Conseil des écoles séparées catholiques du district de Timmins
Construction Employers Coordinating Council of Ontario
Consumers Gas Company Limited
Cornish Roland
COSTI
Council of Disabled of Ottawa-Carleton
Council of Ontario Construction Association
Council of Ontario Universities
Credit Union Central of Ontario
Davis, T.
Deen, Naz
Differently Abled Resource Centre
Direction Jeunesse (Provincial)
Direction-Jeunesse (Est)
Direction-Jeunesse, Timmins
Disabled People for Employment Equity
Disabled Women's Network
Dofasco Inc.

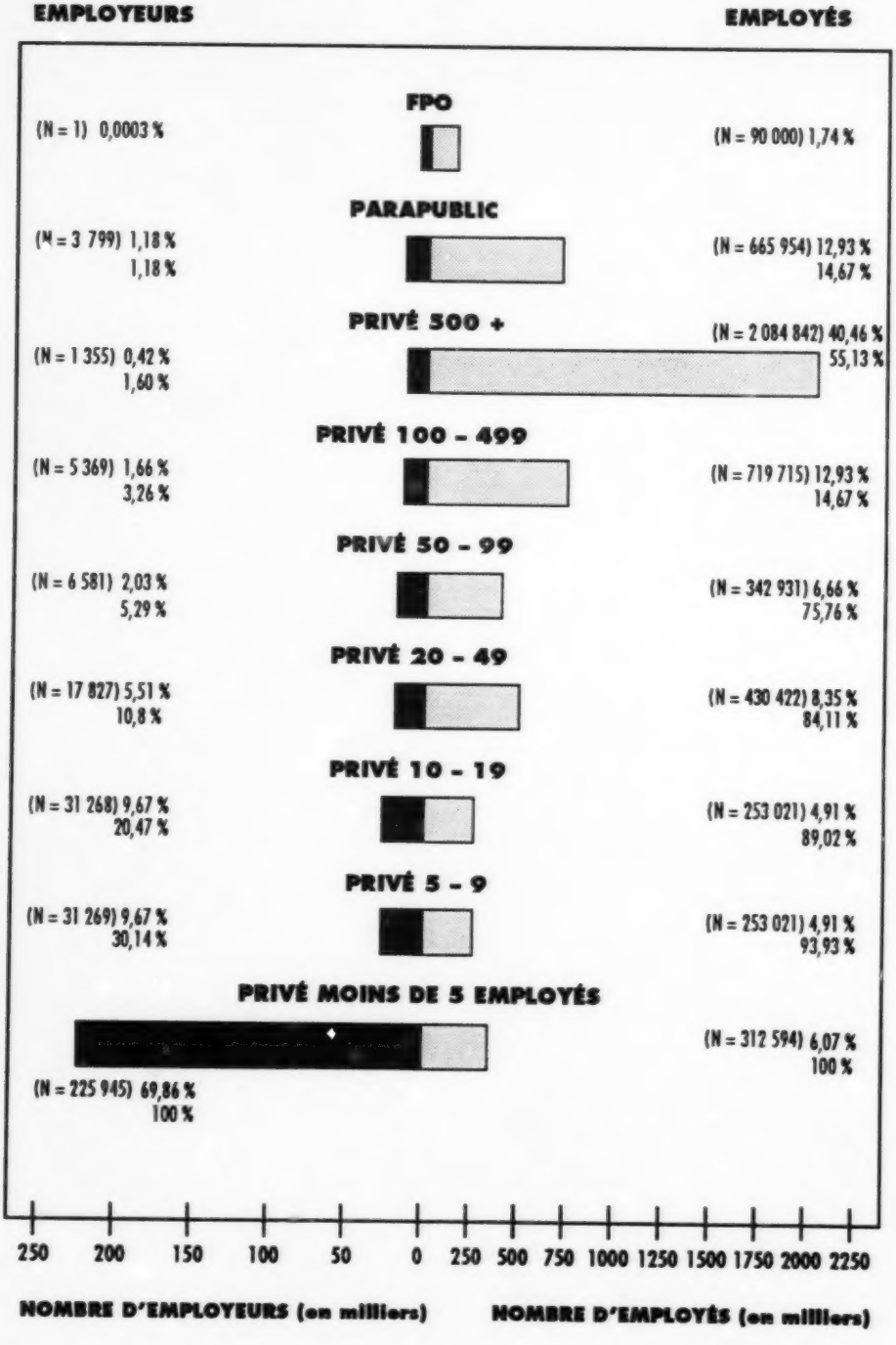
Lambton County Board of Education (Sarnia)
Lambton County Roman Catholic Separate School Board (London)
Lambton County Roman Catholic Separate School Board (Sarnia)
Laurentian Financial Services
Laurentian University Education and Employment Equity
Laurentian University Special Needs
Leach, Kerry
League for Human Rights of B'Nai Brith Canada
Learning Disabilities Association of Ontario
Legal Assistance of Windsor
Lenny, Walter
Lesbian and Gay Association
Lily Cups Inc.
Listening to London Task Force
London Chamber of Commerce
London Cross Cultural Learner Centre
London Employment Equity Network
London Women Teachers' Association
Lorioz, Jacques
Lostracco, Joanne T. (Carlisle)
Lutheran Life Insurance Society of Canada
MacDonald, Prof. Gayle
Magna International
Management Board Secretariat, Ontario Public Service
Manulife Financial
Marsden, Ann
Maurer, Charles E. (Dundas)
McCormack, Bob
McHale, Jerry
McIntyre, Dan
McMaster University Co-ordinator for the Disabled
McMaster University Faculty Association
McMaster University Office of Employment Equity
Metro Toronto School Board
Metropolitan Toronto Housing Authority
Meyer, W.
Middlesex County Board of Education (Hyde Park)
Miler, Lucile
Ministerial Alliance of Windsor-Essex County
Ministry of Consumer and Commercial Relations
Ministry of Government Services
Ministry of Housing
Mohawk Nation Employment Office
Monroe Auto Equipment Co. of Canada (Owen Sound)
Motor Vehicle Manufacturers' Association
Multicultural Association of Northwestern Ontario

Multicultural Council of Professional Women
Municipal Employment Equity Network
Municipality of Metropolitan Toronto
Mutual Life of Canada (Waterloo)
N'Swakamok Native Friendship Centre
Nabisco Brands Limited
National Aboriginal Network on Disability
National Action Committee on the Status of Women
National Association of Canadians of Origins in India
National Capital Alliance on Race Relations
National Council of Canadian Filipino Associations, Ontario Chapters
Native Canadian Centre of Toronto
NDP Lesbian, Gay and Bisexual Caucus
Ng, P.F.
Nokee Kwe Occupational Skills Development Inc.
North Bay and Area Equity Network Committee (North Bay)
North York Board of Education
North York Women Teachers' Association
Northeastern Ontario Visible Minority Network
Northern College Women's Access to Apprenticeship (Kenora)
Northern Ontario Joint Council Retail, Wholesale and Department Stores Union
Northwestern Ontario Employment Equity Network
Northwestern Ontario Women's Decade Council
Novacor Chemicals (Canada) Ltd. (Sarnia)
Older Women's Network, Metro Toronto and Area Council
Omnibus Consulting
Ontario Advisory Council on Disability Issues
Ontario Association for Community Living
Ontario Chamber of Commerce
Ontario Coalition for Better Child Care
Ontario Committee on Non-Traditional Occupations for Women
Ontario Confederation of University Faculty Association
Ontario Council of Agencies Serving Immigrants
Ontario English Catholic Teachers' Association
Ontario English Teachers' Association
Ontario Federation of Labour, Timmins
Ontario Federation of Labour, Windsor
Ontario Friends of Schizophrenics
Ontario Hospital Association
Ontario Human Rights Commission
Ontario Hydro Employees Union
Ontario Hydro, Employment Equity Division
Ontario Hydro Voluntary ad hoc Employment Equity Committee
Ontario March of Dimes, Thunder Bay
Ontario March of Dimes, Timmins

Ontario March of Dimes, Toronto
Ontario Metis and Aboriginal Association
Ontario Native Employment Equity Circle
Ontario Nurses' Association
Ontario Nursing Home Association
Ontario Public School Boards' Association
Ontario Public Service Advisory Group on Employ. Equity for Persons with Disabilities
Ontario Public Service Employees Union
Ontario Public Service Employees Union (Kenora)
Ontario Public Service Employees Union, Local 436
Ontario Public Service Employees Union, Local 503
Ontario Public Service Employees Union, Local 619
Ontario Public Service Employees Equity Council
Ontario Public Service Network on Employment Equity for Racial Minorities
Ontario Public Supervisory Officials' Association
Ontario Public Supervisory Officials' Association (Oakville)
Ontario Restaurant Association
Ontario Secondary School Teachers' Association
Ontario Secondary School Teachers' Federation, Windsor
Ontario Separate School Trustees' Association
ORC Canada
Ottawa and District Labour Council
Ottawa Board of Education
Ottawa Elementary Vice-Principals' Association
Ottawa-Carleton Immigrant Services Organization
Ouellette-Tries, Huguette
Path Employment Services for the Disabled
Peat Marwick Stevenson & Kellogg
Peel Board of Education
Peel Multicultural Council
Personal Counselling & Development Services
Persons United for Self-Help in Ontario
Persons United for Self-Help Northwestern Region
Persons United for Self-Help Southwestern Region
Petro Canada Products
Pillion, Vincent (Beamsville)
Placer Dome Inc.
Porcupine District Labour Council
Price Waterhouse
Professional Support Group
Provincial Building and Construction Trades Council of Ontario
Provincial Committee on Equity in Education and Employment
Provincial Council of Women of Ontario
Queen's University (Dr. Baumgart)
Queen's University (Dr. Geramita)

Raetzo, Henry
RCK & Associates
Rea, Orlene
Reed Stenhouse
Reference Group of Francophones in the Ontario Public Service
Reference Group on Employment Equity for Recommendations of Women in the OPS
Regional Multicultural Youth Council
Regional Multicultural Youth Council (Committee for Cultural Equality)
Regional Municipality of Haldimand-Norfolk
Renfrew County Women Teachers' Association (Pembroke)
Réseau ontarien des services de garde francophones
Retail Council of Canada
Rigby, Michael G. (St Anns)
Roberts, Jeannette (Kinburn)
Roman Catholic Diocesan Office of the Refugee Services
Royal Oak Mines Inc.
Sartori, Lidia
Scarborough Women Teachers' Association
Section de langue française des écoles catholiques des comtés de Stormont, Dundas et Glengarry
Sedgwick James Consulting Group
Service Employees International Union
Shell, Brian
Shell Canada Limited
Shoub, Avrum
Signfest Society
Sinclair, Gordon
Skeptical
Society of Ontario Hydro Professional & Administrative Employees
Society of the Plastics Industry of Canada
South Asians in Ontario Public Service
Statistics Canada
Stone, Ken
Students of Law for the Advancement of Minorities
Sudbury and District Association for Community Living
Sudbury and District Chamber of Commerce
Sudbury and District Labour Council
Sudbury Multicultural Folk/Arts Association
Sudbury Women Teachers' Association
Sun Life Assurance Company of Canada
Sunatori, Go Simon
Tanner, Ivan (Vars)
Teachers' Federation of Carleton
Theywill Associates
Thorncliffe Neighbourhood Office

Thunder Bay and District Labour Council
Thunder Bay Centre of the Deaf
Thunder Bay Chamber of Commerce
Thunder Bay Injured Workers Support Group
Thunder Bay Multicultural Association
Timmins Board of Education
Timmins Chamber of Commerce
Timmins Learning Centre
Toronto Board of Education
Toronto Central Building Trades Council
Toronto Mayor's Committee on Community and Race Relations
Toronto Peel Post Polio Committee
Toronto Women in Film and Television
Tourette Syndrome Foundation
Tourism Ontario Inc.
Travaglini, Peter L.
Union culturelle des franco-ontariennes
United Electrical, Radio & Machine Workers of Canada
United Food and Commercial Workers International Union Canada
United Food and Commercial Workers International Union Canada, Local 175
United Food and Commercial Workers International Union, Local 175/633
United Steelworkers of America (District 6)
United Steelworkers of America-Women's Committee Local 6500
United Way of Greater London
Université d'Ottawa
University of Guelph
University of Ottawa Education Equity Program
University of Windsor - Dr. Quinsey
University of Windsor Education and Employment Equity
University of Windsor, The Non-affiliated Action Group for Equity
Upjohn Company of Canada
Urban Alliance on Race Relations
UTDC Inc. - CAN CAR Thunder Bay Works
Van Berkel, Pieter
Victorian Order of Nurses Hamilton-Wentworth Branch
Vocational Rehabilitation Task Force
Wakeynagun Native Non-profit Home Inc.
Walker, Roberta
Warner Lambert Canada Inc. (Bande vidéo seulement)
Waterloo County Women Teachers' Association (Kitchener)
Waterloo Region Education and Employment Equity Network (Waterloo)
Wells, Martha
Wentworth County Board of Education (Ancaster)
Wentworth Women Teachers' Association
West End Community Ventures
Whyte, Susan

William M. Mercer Limited
Williams, Jasmine
Windsor and District Chamber of Commerce
Windsor Black Coalition
Windsor Board of Education
Windsor Essex Bilingual Clinic
Windsor Essex County Equity Network
Windsor Women Teachers' Association
Windsor Women's Coalition
Winklemaier, Lynn
Woghiren, Cromwell
Women Teachers' Association of Ottawa
Women's Access to Apprenticeship (Belleville)
Women's Access to Apprenticeship (Kenora)
Women's Bureau (Canadian Labour Congress)
Women's Enterprise Skills Training
Women's Incentive Centre
Women's Place
Woodgreen Community Centre of Toronto
Workers' Compensation Board
Wylie, Margaret
York University
Young, Paul

# ANNEXE C :
# NOMBRE ET POURCENTAGE D'EMPLOYEURS ET EMPLOYÉS COUVERTS